

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

PABLO MACHADO MORAES CALDAS

FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

FLORIANÓPOLIS

2015

PABLO MACHADO MORAES CALDAS

FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio
Temponi Lebre

FLORIANÓPOLIS

2015



Universidade Federal de Santa Catarina

Centro de Ciências Jurídicas

DEPARTAMENTO DE DIREITO

COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado "**Fiscalização Trabalhista e o Meio Ambiente de Trabalho**", elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Pablo Machado Moraes Caldas**, defendido em **10/07/2015** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10,0 (Dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 10 de Julho de 2015

Eduardo Antônio Temponi Lebre
Professor(a) Orientador(a)

Juliana Wulfin
Membro de Banca

Terezinha Elisabete Padilha
Membro de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluno(a): Pablo Machado Moraes Caldas

RG: 47.850.581-4

CPF: 385.536.308-03

Matrícula: 11101519

Título do TCC: Fiscalização Trabalhista e o Meio Ambiente do Trabalho

Orientador(a): Eduardo Antônio Temponi Lebre

Eu, **Pablo Machado Moraes Caldas**, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 10 de julho de 2015.


Pablo Machado Moraes Caldas

RESUMO

A presente monografia objetiva apresentar a análise da fiscalização do trabalho no Brasil e o meio ambiente do trabalho. O método utilizado foi o dedutivo e a técnica de pesquisa foi a pesquisa bibliográfica, consulta a artigos e leis, entre outras fontes pertinentes ao tema. O trabalho acadêmico iniciou-se expondo a evolução da inspeção do trabalho ao longo dos séculos, até chegar aos moldes atuais. Em seguida, procedeu-se a pesquisa sobre o ambiente laboral, apresentando as normas que visam proteger o trabalhador. Logo após, foram tratadas situações específicas em que o fiscal do trabalho atua, como em relação ao combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil. Por fim, foi feita uma análise da carreira dos auditores fiscais do trabalho, verificando a estrutura do órgão, as atuações, os poderes e os procedimentos para o desenvolvimento da atividade fiscal. Também, discute-se sobre o quadro atual dos servidores que atuam no combate às irregularidades trabalhistas, questionando o baixo número de fiscais efetivos, contrariando a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, da qual o Brasil é signatário.

Palavras-chave: Fiscalização do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. HISTÓRICO	10
2.1. Fiscalização do trabalho no âmbito mundial	10
2.2. Fiscalização do trabalho no Brasil.....	15
2.3. Fiscalização trabalhista nos quadros do direito	18
2.3.1. Posição enciclopédica	18
2.3.2. Natureza jurídica.....	19
2.3.3. Conceito de fiscalização do trabalho	22
3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	23
3.1. Aspectos gerais.....	23
3.2. Importância do meio ambiente do trabalho saudável	25
3.2.1. Saúde e segurança do trabalho na ordem constitucional	27
3.2.2. Normas regulamentadoras em saúde e segurança no trabalho	28
3.2.3. Comissão tripartite de segurança e saúde no trabalho	29
3.2.4. Inspeção de saúde e segurança no trabalho	30
3.3. Meio ambiente do trabalho irregular e suas consequências	31
3.3.1. Combate ao trabalho infantil.....	31
3.3.2. Trabalho escravo ou análogo ao de escravo	34
3.3.3. Fiscalização trabalhista e o combate ao trabalho escravo.....	36
4. FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE LABORAL	39
4.1. Atuação da fiscalização trabalhista.....	39
4.1.1. Histórico evolutivo do ministério do trabalho e emprego	39
4.1.2. Estrutura organizacional do ministério do trabalho e emprego	43
4.1.3. Estrutura da inspeção do trabalho	46

4.1.4. Carreira do auditor fiscal do trabalho	48
4.1.5. Competências da auditoria fiscal do trabalho	49
4.1.6. Atuação	50
4.1.7. Atribuições e poderes.....	51
4.2. Fiscalização do meio ambiente laboral.....	52
4.2.1. Modalidades de fiscalização	52
4.2.2. Procedimentos.....	53
4.2.3. Fontes legais da fiscalização trabalhista	55
4.2.3.1. Normas internacionais.....	55
4.2.3.2. Normas nacionais	56
4.2.3. Termos de ajustamento de conduta com o ministério público.....	57
4.3. Problemas da fiscalização trabalhista e possíveis soluções.....	58
4.3.1. Problemas.....	58
4.3.2. Possíveis soluções.....	59
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
6. REFERÊNCIAS	61

1. INTRODUÇÃO

A fiscalização do trabalho no Brasil vem sofrendo diversas alterações desde seu surgimento, tendendo assim, a evoluir junto com o Direito do Trabalho. Sabe-se que o Estado tem por prerrogativa a proteção ao trabalhador, visando contribuir para melhores condições de labor, bem como evitar as explorações pelos empregadores.

Nesse sentido, o auditor fiscal do trabalho busca combater as adversidades ocorridas no ambiente do trabalho, contando para isso com autonomia para atingir seus objetivos, como se pode inferir do disposto no art. 628, da CLT, no qual estabelece que “a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.”.

Além disso, a Emenda Constitucional - EC n. 45, de 31.12.2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, conforme a nova redação do art. 114, da Constituição Federal, incluindo-se nela a apreciação e julgamento das ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações do trabalho (art. 114, VII). Promovendo maior efetividade e celeridade aos julgamentos dos conflitos trabalhistas e proporcionando segurança jurídica ao trabalhador.

A presente pesquisa, por meio de consulta bibliográfica, objetivou analisar a evolução e os aspectos gerais da fiscalização trabalhista e o meio ambiente do trabalho, além de investigar o funcionamento atual da inspeção trabalhista, visto que é um órgão pertencente ao Ministério do Trabalho Emprego - MTE, o qual define metas a serem atingidas acerca da atuação fiscal.

A estrutura da monografia é composta por três capítulos: o primeiro apresenta o histórico evolutivo da fiscalização trabalhista, analisando o seu contexto mundial, posteriormente o seu desenvolvimento no Brasil e em seguida é feita uma análise quanto a sua posição jurídica nos moldes atuais.

O segundo capítulo tenciona sobre o meio ambiente do trabalho, abordando aspectos gerais sobre a importância do ambiente saudável, visando à saúde e a segurança do trabalhador. Para isso foram analisadas as normas que colaboram para a proteção do empregado. Ademais, também foram tratados, sobre dois campos fundamentais de atuação pelos auditores fiscais do trabalho, quais sejam, o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo.

Por fim, o último capítulo, cuidou da fiscalização trabalhista no ambiente laboral, apresentando a sua estrutura organizacional, as competências, as formas de atuação, o modo

de ingresso na carreira, entre outros procedimentos. Ademais, este capítulo buscou analisar os problemas em que o Ministério do Trabalho e Emprego se encontra e os atuais desafios, relatando críticas ao modelo vigente e sugerindo breves soluções.

2. HISTÓRICO

2.1. Fiscalização do trabalho no âmbito mundial

O estudo da fiscalização do trabalho está ligado com a do Direito do Trabalho, existindo muitos pontos em comuns e sob certos aspectos a história de ambos se confundem.

Segundo MANNRICH, “[...] a inspeção do trabalho assegura a aplicação das sanções prevista nas leis trabalhistas e concorre para o aprimoramento das condições de trabalho e para a melhoria das relações entre empregado e empregador.” (1991, p.17).

A inspeção do trabalho nasce quando o Estado passa a intervir, de forma incisiva e definitiva, nas relações de trabalho, sendo coetânea à própria origem do Direito do Trabalho. (BIGNAMI, 2007, p.23).

Há apreciável consenso na doutrina, no sentido de que não se pode falar em Direito do Trabalho antes da Revolução Industrial, pois somente a partir dela é que surgiu como disciplina especial. (HUECH; NIPPERDEY, 1963, p.25).

Como afirma BIGNAMI (2007, p.23), o Estado há tempos intervém de forma intensa, tendo em conta o valor produtivo que o trabalho representa em qualquer comunidade, quer seja trabalho escravo, nas suas formas mais rudimentares, quer seja assalariado. Na verdade, desde o surgimento da sociedade, os meios de produção vão se sucedendo e o Estado desenvolvendo em sua forma.

De acordo com MORAES FILHO (1960, 250-263), o Código de Hamurabi, conjunto de leis escritas, criado pela civilização babilônica, já possuía diversas regulamentações trabalhista, como por exemplo, a dos médicos, arquitetos e construtores. Da mesma maneira, ocorreram nas civilizações gregas, romanas e medievais, evidenciando, portanto os níveis de intervenção estatal ao longo da história.

Segundo MANNRICH (1991, p.17), alguns autores veem o nascimento da inspeção trabalhista na Idade Média, junto às corporações de artes e ofícios, denominados *veedores*, que eram fiscais de produção encarregados de fiscalizar o cumprimento do estatuto. Outros entendem que a criação encontra-se nas leis de proteção dos autóctones nas Índias.

Também há quem entenda que o surgimento se deu na França, realizado pelos *Commis Inspecteur*, fiscais que analisavam principalmente as regulamentações de produção, e não as condições, desta maneira, considerado mais como uma inspiração do que origem da fiscalização trabalhista.

De acordo com SANTOS (2006):

Juntamente com a Revolução Francesa e a Independência dos Estados Unidos, e com a influência do Iluminismo do século XVIII, a Revolução Industrial integra as Revoluções Burguesas, segundo a teoria Marxista, acarretando a transição entre o capitalismo comercial para o industrial, e a utilização da força motriz em substituição da energia animal, a passagem da Idade Moderna para a Idade Contemporânea.

Com efeito, a revolução industrial deslocou a população do meio rural para as fábricas, concentrando um enorme número de trabalhadores no meio urbano, que foram levados a trabalhar sob regimes análogos à escravidão, com jornadas de trabalho exaustivas e parcas remunerações.

Conforme NASCIMENTO (1995, p.15-25), é com a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no final do século XVIII, que se verificou a preocupação de intervenção por parte do Estado para a elaboração de regras que buscavam proteger o trabalhador. Naquele momento, diversas doutrinas, como o liberalismo, o socialismo, o intervencionismo e o mercantilismo formularam concepções, contribuindo para a discussão do intervencionismo estatal.

Os sindicatos também ajudaram a dar importância ao tema, de acordo com SILVA, (1998, p. 11) enquanto o sindicalismo preocupava-se com a proteção do operário, o liberalismo pregava o poder do empregador no local de labor, dando ensejo às primeiras lutas sindicais.

Dessa forma, conforme assevera CATHARINO (1997, p.23), esse período foi de grandes lutas contra a conspiração que considerava crime a busca por melhores condições de trabalho, conseqüentemente, esse esforço rendeu a desistência de punição do Estado e a garantia à permanência dos Sindicatos como legítimo representante dos trabalhadores.

Em relação às condições de trabalho, BIGNAMI diz:

As péssimas condições de trabalho verificadas nas fábricas e tecelagens britânicas, francesas, norte-americanas, alemãs, comprometendo a saúde e a segurança de milhares de crianças e mulheres no limiar do século XIX, foram definitivas para o surgimento das primeiras normas de proteção. [...] Não é por demais concluir, portanto, que o surgimento do trabalho subordinado nas condições preconizadas pelo liberalismo durante a Revolução Industrial criou circunstâncias para que diversas doenças ocupacionais surgissem e aumentassem. Essa degeneração do ambiente de trabalho deu ensejo para que a pressão da classe obreira ocorresse, acarretando, assim, o surgimento das primeiras normas protetoras como uma resposta do Estado e ampliando-se, então, sua intervenção nas relações contratuais do trabalho. (2007, p.25).

Deste modo, surge na Inglaterra, em 1802, a Lei de Peel, considerada a pioneira no regimento de normas protecionista ao trabalhador, ela previa uma jornada máxima de doze

horas de trabalho para os menores de doze anos. No entanto, esta norma não foi amplamente respeitada, pois havia dificuldade para cobrar as multas dos empregadores quando infringiam a lei, sendo estudada mais por seu contexto histórico, uma vez que, representou um grande passo para as melhorias trabalhistas. (GOMES, 1998, p. 12).

Posteriormente, após a Lei de Peel não ter obtido resultado satisfatório, foi criada, em 1833, ainda na Inglaterra, a Lei Althorp, mais conhecida nos países de língua inglesa por *Lord Althorp's Act*. Esta lei previa que a atuação se dava por meio de um órgão estatal, em que quatro inspetores eram incumbidos de fiscalizar as empresas, verificando o cumprimento das normas e aplicando sanções.

A população reagiu positivamente, fomentando o Direito do Trabalho. No ano de 1844, as funções administrativas e judiciais se separaram, cabendo aos inspetores aquelas e aos juízes estas. (MANNRICH, 1991, p.21).

A partir de então, com a comprovação de um efetivo intervencionismo estatal, outros países passaram a adotar mecanismos parecidos para o controle social. No ano de 1841, a França cria um serviço de inspeção para proibir o trabalho de menores de oito anos, tempos depois, em 1892, surge a figura dos inspetores encarregados de policiar a aplicação do direito do trabalho, nos moldes atuais. (BIGNAMI, 2007, p. 26).

Demais países seguiram os passos para adotar a rotina da inspeção do trabalho, na Alemanha, surge em 1878. Na Espanha, primeiramente, em 1904, houve a competência da inspeção industrial em função comissionada, depois em 1906, foi registrada nos moldes atuais. Na Itália, a partir de 1912, foi instituído o poder de visitar os ambientes de trabalho diuturnamente. E nos Estados Unidos, apenas em 1970, com o *Williams-Steiger Occupational Safety and Health Act*, houve a confirmação da fiscalização trabalhista. (BIGNAMI, 2007, p. 26).

Com a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, proclamada no Tratado de Versalhes, no ano de 1919, firmada pelas potências mundiais após a Primeira Guerra Mundial (1914-19) e complementada pela Declaração da Filadélfia, em 1944, houve grandes avanços no Direito do Trabalho em âmbito internacional. (BIGNAMI, 2007, p. 26).

Consoante MARTINS, “[...] o Tratado de Versalhes de 1919 declarou em seu artigo 427, que cada Estado deveria organizar um serviço de inspeção do trabalho de maneira a aplicar as leis e os regulamentos de proteção aos trabalhadores.” (2009, p. 649).

No preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho está claro as motivações para sua criação, são eles:

Busca da melhoria das condições de vida de milhões de trabalhadores, política, com relação à manutenção da paz e justiça social como único meio de manter a paz duradoura entre as nações, evitando-se assim, outra guerra mundial, e econômica, quando busca, por meio da uniformização de uma tábua de direitos sociais para todos os trabalhadores dos Países-membros, a melhoria das condições de vida desses mesmos trabalhadores, com distribuição de renda e diminuição das desigualdades existentes entre as várias regiões do globo. (BIGNAMI, 2007, p.26).

Dessa forma, a OIT, por meio das convenções e recomendações, vêm atingindo a meta de divulgar, uniformizar e aplicar essas normas entre os Estados Membros. (NASCIMENTO, 1995, p.69).

Entre as diversas Convenções e Recomendações, algumas delas se destacam por se tratar especificamente sobre a inspeção trabalhista.

A Convenção n. 81, elaborada durante a 30ª Conferência Internacional de Direito do Trabalho, em 1947, diz que os países que a ratificarem, devem criar um sistema governamental para fiscalizar as formas de trabalho, dando poderes para o inspetor, adentrar nas empresas, seja de dia ou à noite e assim aplicar o cumprimento da legislação pertinente.

A Convenção n. 129, elaborada durante a 53ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1969, estendeu o ambiente de fiscalização, ampliando para a área de agricultura e outras categorias, não importando a forma de remuneração.

A partir dessas Convenções, observou-se uma ampliação gradual nos locais de fiscalização, estendendo a variados setores da economia, inicialmente restrito a estabelecimentos industriais. A evolução da inspeção trabalhista, também passou a supervisionar as organizações comerciais e de agricultura, agregando então os três setores da economia que empregam trabalhadores. (BIGNAMI, 2007. p. 29-30).

Segundo BIGNAMI, quanto à estrutura da instituição fiscalizadora, as citadas convenções abordam:

Necessidade de existir uma única autoridade central responsável pela sua supervisão e controle. No tocante ao pessoal da inspeção do trabalho, as convenções mencionam a necessidade de ser constituído por funcionários públicos, com formação complementar e treinamentos adequados, devendo-lhes ser garantidos meios materiais e locais de trabalho apropriados, bem como facilidade de transporte e reembolso de despesas efetuadas no exercício das suas funções e também lhes sendo garantidas a independência e neutralidade necessárias para o exercício de suas funções, não lhes podendo ser confiadas funções que não as ligadas diretamente à inspeção do trabalho. (2007, p. 28).

De acordo, com o artigo 3º, da Convenção n. 81 da OIT, a missão da Inspeção do Trabalho resume-se em três princípios básicos, quais sejam:

Artigo 3º

1. O sistema de inspeção estará encarregado de:

- a) zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições sobre horas de trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, emprego de menores e demais disposições afins, na medida em que os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento de tais disposições;
- b) facilitar informação técnica e assessorar os empregadores e os trabalhadores sobre a maneira mais efetiva de cumprir as disposições legais;
- c) levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.

Um dos principais pontos relacionados à inspeção do trabalho é a correta combinação entre a punição e a orientação, pois o agente público tem a discricionariedade de aplicar qual será a atitude mais condizente com o caso.

Além disso, os inspetores tem que apresentar uma conduta compatível com a sua função, como por exemplo, não tornar públicas as denúncias, não efetuar a fiscalização por interesses próprios, não revelar segredos industriais. (BIGNAMI, 2007, p. 29).

De acordo com a Convenção n. 81, deverá haver conveniência de participação entre empregadores e trabalhadores, sendo complementada pela Convenção n. 150, no sentido de que algumas atividades da Administração Pública serão delegadas a organizações civis de interesse público, já a Convenção n. 129, ensina a possibilidade de representantes ou oficiais de órgãos específicos em segurança e saúde do trabalhador complementar as instituições efetuadas. (BIGNAMI, 2007, p. 29).

Consoante MARTINS, fiscalizar consiste: “[...] a) numa ação destinada à aplicação das disposições legais sobre condições de trabalho; b) em orientação a empregados e empregadores sobre a observância da lei trabalhista; c) em pesquisa de condições de trabalho ainda não regulamentada.” (2009, p.649).

Ainda, segundo MATINS:

Surgiram as Convenções n. 82 – sobre a inspeção do trabalho em empresas de minerais e de transporte; 85 – sobre inspeção do trabalho em territórios metropolitanos; 110, de 1958 – sobre fiscalização do trabalho na agricultura; Recomendação n. 120, de 1964 – sobre higiene no comércio e nos escritórios, que foi aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n.23, de 1979. A convenção n. 129, não ratificada pelo Brasil, trata da inspeção do trabalho na agricultura, prevendo o assessoramento e controle do cumprimento de dispositivos legais relacionados às condições de vida e de trabalho dos empregados e suas famílias. A convenção n. 155, da OIT, de 1981, preocupou-se com as condições do meio ambiente do trabalho, devendo os governos rever sua política relacionada com a saúde e segurança do trabalho, consultando as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, com a participação efetiva da inspeção do trabalho. Dessa maneira, com o passar dos anos, a inspeção do trabalho vem se tornando cada dia melhor, variando em alguns aspectos de países em países, mas mantendo a

mesma essência, qual seja, assegurar o cumprimento da legislação trabalhista. (2009, p. 650).

Conforme ensina MANNRICH, a evolução da inspeção do trabalho pode ser dividida em quatro fases históricas. A primeira é a dos “Antecedentes da Inspeção do Trabalho”, período anterior à Lei de Peel, fase em que não existia uma lei específica para a proteção do trabalhador, sendo que a fiscalização estava relacionada à qualidade fornecida do trabalho dos artesãos, servos e outros.

A segunda fase é a do “Período da Inspeção Facultativa ou Gratuita”, iniciando no ano de 1802 até 1833, cujo cumprimento, apesar das normas protetivas, estava relegado à boa vontade da sociedade.

A terceira fase, denominada “Período de Institucionalização da Inspeção”, inicia-se com a *Lord Althorp's Act*, marco inicial da inspeção do trabalho, sendo mais difundido entre as principais potências econômicas até então.

E a última fase, chamada de “Período de Integração ou de Participação”, iniciando-se na França, em 1936, pautada pela primazia da prevenção sobre a repressão. Nessa fase, que se estende até os dias atuais, nota-se um sistema mais complexo de funções fiscalizadoras. Nesse sentido, o aprimoramento por parte do Estado juntamente com a sociedade é essencial para o aprimoramento dos mais variados conflitos trabalhistas. (1991, p.49-51).

2.2. Fiscalização do trabalho no Brasil

A fiscalização trabalhista no Brasil ocorreu seguindo os passos da ideologia política ocorrida ao longo da história republicana. No final do século XIX, o Brasil ainda era um país escravocrata, sendo necessário, por parte dos políticos, mudar essa visão.

Diferente de outros países centrais europeus, que tiveram o surgimento da inspeção do trabalho, devido à evolução da industrialização nos séculos XVIII e XIX, o Brasil efetivou essa prática em virtude da escassez de produtos industrializados durante a Primeira Guerra Mundial (1914-18). (COSTA, 1972, p.78-79).

Para BIGNAMI,

No momento em que a conjuntura político-econômica não mais sustentava um sistema monárquico alguns setores da política nacional reverteram à ordem constitucional e tomaram o poder, dando início à era republicana. Parece que, com a finalidade de obter apoio político e financeiro internacional, o Brasil apressou-se em aprovar legislação compatível com os interesses estrangeiros.

Assim, o surgimento da inspeção do trabalho no Brasil está, em um primeiro momento, ligado mais a questões de diplomacia internacional que a conquistas da classe obreira, como ocorreu naqueles países centrais europeus. (2007, p.31).

Data de 1891, o primeiro decreto referente à inspeção do trabalho no Brasil, o Decreto n. 1.313, de 17 de Janeiro de 1891, pelo qual foi estabelecida a obrigatoriedade da fiscalização de “[...] todos os estabelecimentos fabris em que trabalhassem menores.” Não obstante a determinação do governo brasileiro, tal norma nunca foi executada, sendo somente para demonstrar que o Brasil estava se comprometendo com os regimentos internacionais. (MANNRICH, 1991, p.41).

Posteriormente, com o Decreto n. 3.550, de 10 de outubro de 1918, criou-se o Departamento Nacional do Trabalho, mas ficou mais no papel. Logo após, em 1921, a inspeção do trabalho surgiu como extensão do Ministério da Agricultura e Povoamento, no entanto ainda restrita ao Distrito Federal. Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, após a Revolução de Outubro de 1930, forma-se um novo período para as relações de trabalho no Brasil. (COSTA, 1972, 93-115).

Com Getúlio Vargas no poder, visando manter boas relações políticas, tentou agradar a todos, tanto que com isso, lhe rendeu o título de “pai dos pobres”. Procurando meios de se manter bem com os empresários e empregados, Vargas criou uma legislação que beneficiasse ambos os lados, no entanto privilegiou as demandas trabalhistas individuais em oposição às coletivas. (COSTA, 1972, p.96).

Dessa maneira, a fim de investir na regulação social, criou por meio do Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Logo após, em 1931, com o Decreto 19.671-A, foi organizado o Departamento Nacional do Trabalho, que tinha por competência a organização, higiene, segurança e inspeção do trabalho, previdência social, patrocínio operário e atuariado. (GOMES, 1988, p.14-17).

Assim, de acordo com BIGNAMI

[...] no decorrer do governo Vargas, a intervenção do Estado se deu de forma incisiva, com o aumento das funções da Inspeção do Trabalho para a inspeção das leis trabalhistas, de cunho geral, [...]. Dessa maneira, culminando com o surgimento do Decreto-lei n.5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, data de um simbolismo marcante, completa-se o ciclo trabalhista de Getúlio Vargas. A popular CLT, que, no mais, veio consolidar a legislação trabalhista construída nas décadas de 20, 30 e 40, como seu próprio nome indica, trazia, em seu título VII, a normatização do processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho. [...]. Ainda no final do governo Vargas, o Decreto-lei n. 6.479, de 9 de maio de 1944, criou, no quadro único do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as carreiras de inspetor do trabalho, engenheiro do trabalho e médico do trabalho. (2007, p.33).

Em 1956, por meio do Decreto Legislativo n. 24, o Brasil ratificou a Convenção n. 81, da OIT, no entanto, sua regulamentação somente ocorreu com a expedição do Decreto 55.841 de 15 de março de 1965, que acatou o antigo Regulamento da Inspeção do Trabalho, o RIT. (MANNRICH, 1991, p.43).

Assim que o país parecia firmar o compromisso de proteção ao trabalhador, chegaram os “anos de chumbo”, que foi um dos períodos mais repressivos da ditadura militar no Brasil, que se estendeu, basicamente, do fim de 1968, com a edição do AI-5 até o final do governo Médici, em 1974.

Nessa fase, em 1971, o Brasil oferece uma denúncia a Convenção n. 81, alegando dois problemas fundamentais que dificultavam seu cumprimento: o art. 6º, que cuidava do estatuto do pessoal e o paragrafo 2º do art. 11, que tratava do reembolso dos gastos efetuados pelos inspetores. (MACHADO, 2005, p. 6).

Porém, com o passar dos tempos, finalmente em 1987, o Brasil rerratificou a Convenção de n. 81 com efeito repristinatório. Assim entra-se numa era em que a inspeção trabalhista é vista com outros olhos. Desenvolvendo e aperfeiçoando-se, em conjunto com a economia, a política e a sociedade que pleiteavam a intervenção estatal para viabilizar melhorias das condições do trabalho. (TEIXERA FILHO, 1999, p.1274).

A Constituição de 1988, de acordo com o art. 21, XXIV, atribui a União à competência para “[...] organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”, sendo que nas constituições anteriores não havia sido atribuída esta competência.

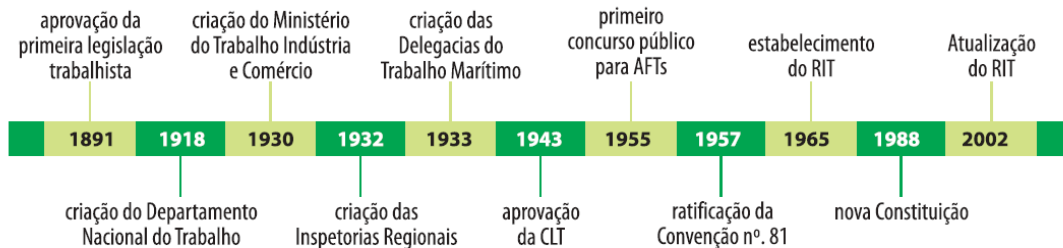
Com esse avanço, o governo federal passa por um processo de reestruturação da fiscalização trabalhista e diversas modificações são realizadas nesse sentido, tais como a reorganização do Ministério do Trabalho, que, pela lei nº 8.028 de 1990, é competente para a fiscalização trabalhista. (MACHADO, 2005, p 7).

Além disso, a carreira de Inspetor do Trabalho criada pela Lei n. 6.479, passou por transformações, como a mudança da denominação para “Fiscal do Trabalho” e atualmente para “Auditor-Fiscal do Trabalho”, passando assim a integrar as “carreiras de fisco federal”, bem como a redefinição de sua competência, possibilitando aos auditores a fiscalização das relações de trabalho e o acesso aos livros contábeis dos empregadores. (MACHADO, 2005, p 7).

A inspeção do trabalho é o instrumento mais eficaz para o Estado amortecer os conflitos entre capital e trabalho e dar dignidade para um grande número de cidadãos que se encontram em situações de extremo risco como crianças em trabalho precoce, trabalhadores

em situações de trabalho degradante e forçado, meio ambiente do trabalho sujeito a riscos extremos para a vida, entre outros. (BIGNAMI, 2007, p.39).

Figura 1 – Evolução da Inspeção do trabalho no Brasil



Fonte: OIT, 2010, p. 16.

2.3. Fiscalização trabalhista nos quadros do direito

2.3.1. Posição enciclopédica

O estudo da fiscalização do trabalho enseja muitas discussões doutrinárias, com soluções não pacíficas, no campo do Direito. Para alguns doutrinadoras falam em Direito Administrativo do Trabalho, outros a enquadram num dos ramos do Direito do Trabalho. (MANNRICH, 1991, p.55).

Consoante MAGANO, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, determina que os direitos futuros regulamentados visem à busca pela melhoria da condição social dos trabalhadores. Ou seja, o Direito do Trabalho é um ramo autônomo da ciência jurídica, que possui um conjunto de normas, princípios e instituições que regulam as relações entre empregadores e empregados, com objetivo de melhorar as condições sociais. (1985, p.50).

O Estado deve prioritariamente promover a justiça social, propiciando o pleno desenvolvimento da pessoa humana, com a ajuda da participativa de todos na organização política, econômica e social do País. A legislação não pode ser vista numa posição estática de tutela do trabalhador, mas representa uma intervenção do Estado, que vai além da simples proteção, para a promoção do desenvolvimento de sua personalidade e remover os obstáculos provocados pelas desigualdades. (1991, p.56).

Pode-se inferir, segundo MANNRICH, que a inspeção do trabalho sendo condição para se atingir os objetivos propostos pelo Direito do Trabalho, não se poderia entender que

integrasse outra ciência que não a do próprio Direito do Trabalho, portanto não constituindo ramo autônomo da ciência jurídica. (1991, p.56).

Quanto ao enquadramento da inspeção do trabalho no âmbito do Direito do Trabalho, há divergências doutrinárias quanto a essa divisão. A maioria dos autores concorda que se dividem em dois grandes campos: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

Todavia, além dessas, há outras divisões. Amauri Mascaro Nascimento faz referência ao Direito Público do Trabalho, como sendo “[...] o conjunto de princípios que disciplinam as relações entre o trabalhador e o Estado e o empregador e o Estado”, por sua vez, Octavio Bueno Magano faz referência ao Direito Tutelar do Trabalho, que pertence à inspeção, ao lado de outras divisões como a jornada, segurança e medicina do trabalho, entre outras. (MANNRICH, 1991, p.57).

Quando se fala em Direito do Trabalho, não se faz referência apenas a um conjunto de normas, mas também de instituições. Pelo fato de o instituto da inspeção do trabalho ter atribuições de outros órgãos da administração pública e não uma ordem exclusiva, não se pode concluir que a Inspeção do Trabalho deva necessariamente, integrar o Direito Administrativo.

Pelo contrário, isso mostra que o Direito do Trabalho é uma ciência jurídica autônoma porque se constituem de normas particulares, institutos peculiares, princípios próprios e métodos específicos, porém não significando ser independente, uma vez que se relaciona com outras ciências jurídicas, como no caso, o Direito Administrativo. (MANNRICH, 1991, p.60).

De acordo com MANNRICH, não há autonomia no chamado Direito Administrativo do Trabalho, apesar de se utilizar de alguns princípios que informam o Direito Administrativo e a fiscalização trabalhista consistirem num instituto formado de órgãos estatais, não o integra, mas sim ao Direito do Trabalho. (1991, p.60)

2.3.2. Natureza jurídica

O Estado desenvolve duas atividades distintas: a jurisdicional, em que o Estado-Juiz diz o direito no caso concreto e, a outra, administrativa, em que o Estado desempenha as funções fiscalizadoras da aplicação das normas trabalhistas. (MACHADO, 2005, p. 8).

A fiscalização trabalhista apresenta um tríptico vínculo jurídico: o empregado, o empregador e a sociedade. O empregado vincula-se ao empregador, mediante o contrato e

ambos se vinculam ao Estado, na medida em que lhes são impostas obrigações e deveres de ordem pública. A presença deste último se justifica pelo interesse social no cumprimento das normas trabalhistas de natureza cogente, por se tratar de uma atividade irrenunciável do Estado. (MANNRICH, 1991, p. 61).

O Estado, através da Inspeção do Trabalho, caracteriza-se como atividade de conservação ou atividade social, buscando o bem-estar geral. Dessa maneira, para atingir seus objetivos, o Estado conta com mecanismos que ajudam a coibir abusos e correções necessárias para cumprir suas metas. Essa permissão que o Estado possui para o desempenho de suas atividades é chamada de poder de polícia. De acordo com o Código Tributário Nacional – CTN, o conceito de polícia pode ser encontrado no art. 78, *in verbis*:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.

Para MELLO, tem-se a seguinte definição:

[...] pode-se definir a polícia administrativa como a atividade da Administração Pública, expressa em atos normativos ou concretos, de condicionar, com fundamento em sua supremacia geral e na forma da lei, a liberdade e a propriedade dos indivíduos, mediante ação ora fiscalizadora, ora preventiva, ora repressiva, impondo coercitivamente aos particulares um dever de abstenção ("non facere") a fim de conformar-lhes os comportamentos aos interesses sociais consagrados no sistema normativo. (2000, p. 697).

A ação de polícia atribuída à inspeção trabalhista é um tanto variada, pois ora desempenha funções preventivas, ora repressivas, sendo classificada, portanto como polícia judiciária e polícia administrativa, dependendo da forma como são procedidas as ações fiscais. Todavia, há quem defenda não estar enquadrada em nenhuma das espécies de polícia. Tentam determinar a classificação pelo modo como atividade foi desenvolvida em cada caso concreto. (MACHADO, 2005, p. 9).

Dessa forma, caso a conduta do empregador foi caracterizada como crime e ensejou denúncia por parte da autoridade judiciária, então a inspeção trabalhista estaria caracterizada como polícia judiciária. Em contrapartida, se ação fiscal resultou em uma correção, contribuindo para a normalidade do trabalho, então estaria classificada como polícia administrativa. (MACHADO, 2005, p. 9).

Destaca-se que a fiscalização trabalhista constitui um modo de atuação no caso concreto da legislação social, resultando em ações que vão além da simples forma de polícia de segurança ou de prevenção. É uma forma de garantir que a lei atinja seus fins específicos.

Nesse sentido, os poderes de autorização ou de derrogação vão além daqueles de polícia, pois o fiscal, no uso dos poderes discricionários, pode promover a melhor forma de se aplicar a norma ao caso concreto, atingindo a finalidade objetivada pela lei. Essa possibilidade não é encontrada no poder de polícia que serve apenas para sustentar o afastamento de um limite a ser obedecido pelo particular. (MACHADO, 2005, p. 9).

Assim sendo, as normas trabalhistas são de caráter imperativo e são exigidas de forma repressiva, mas nem por isso devem ser aplicadas afastando a flexibilidade, já que no Direito do Trabalho observa-se o princípio da norma mais favorável.

O Auditor-Fiscal do Trabalho deve buscar a efetivação das normas trabalhistas utilizando de seu poder discricionário para aplicar da melhor forma possível. Essa discricionariedade não é sinônimo de liberdade, ele deve respeitar os limites legais para atingir a sua finalidade. (MACHADO, 2005, p. 9).

Dessa maneira, cabe ressaltar os ensinamentos de MELLO que define o termo do bom uso do poder discricionário:

Não se confundem discricionariedade e arbitrariedade. Ao agir arbitrariamente o agente estará agredindo a ordem jurídica, pois terá se comportado fora do que lhe permite a lei. Seu ato, em consequência, é ilícito e por isso mesmo corrigível judicialmente. Ao agir discricionariamente o agente estará, quando a lei lhe outorga tal faculdade (que é simultaneamente um dever), cumprindo a determinação normativa de ajuizar sobre o melhor meio de dar satisfação ao interesse público por força da indeterminação legal quanto ao comportamento adequado à satisfação do interesse público no caso concreto. (2000, p. 385).

Consoante MANRRICH apud MARIO PINTO

Quando analisamos a natureza jurídica da Inspeção do Trabalho, a partir dos atos por ela praticados através de seus agentes, no sentido de garantir o cumprimento daquelas normas de ordem pública social, segundo determinadas limitações jurídicas e contratuais, podem-se apontar dois sistemas: o completamente liberal ou o laissez-faire, como acontece na Inglaterra e o regulador, cujo exemplo é a França. Em cada um deles a Inspeção terá uma atuação específica. (1991, p. 69).

É importante ressaltar que a função de vigilância não é a única função de atuação do Auditor fiscal do Trabalho, ele também deve buscar as atividades de prevenção e de orientação norteando as estratégias das ações fiscais com a ajuda e a sustentação do Estado. (MACHADO, 2005, p. 10).

Portanto, pode-se inferir que a fiscalização trabalhista é uma atividade do Estado, feita pelos auditores fiscais com poderes especiais para atuarem de forma preventivas e repressivas, com a finalidade de consolidar a obediência às normas do trabalho e com isso melhorar as condições sociais do trabalhador. (MACHADO, 2005, p. 10).

2.3.3. Conceito de fiscalização do trabalho

De acordo com MANNRICH, não há divergências relevantes entre os doutrinadores sobre o conceito de fiscalização do trabalho. Deste modo, trata-se de uma atividade do Estado e não de um órgão do Estado, visto que não existe um órgão chamado “Inspeção do Trabalho”, esta é atividade de um ministério: o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a quem cabe à competência de desempenhar.

Além disso, essa é uma atividade que busca a promoção do bem estar social, por isso, faz uso do poder de polícia para que assim previna e promova a punição dos infratores.

Logo, a fiscalização do trabalho se define como a atividade desempenhada pelo Estado a fim de tornar efetivo o cumprimento das leis do Direito do Trabalho. (MANNRICH, 1991, p.70).

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

3.1. Aspectos gerais

O conceito de meio ambiente do trabalho, relaciona-se direta e imediatamente com o ser humano trabalhador que exerce sua atividade laboral em proveito de outrem. O conceito é abrangente, como menciona FIORILLO:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). (2010, p. 73).

Para ROCHA, “[...] não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se entende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”. Além disto, representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho. (2002, p. 127).

Dessa maneira é caracterizado como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e desempenho do trabalho. Simbolicamente, pode-se dizer que o meio ambiente do trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais as quais o trabalhador está submetido. (2002, p. 127).

Além disso, o ambiente de trabalho não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui locus dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações trabalhistas e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria, as matérias primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todas constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho. (2002, p. 127).

Consoante ROCHA, as relações no mundo trabalhista continuam sofrendo alterações e, por conseguinte, a noção do meio ambiente laboral não pode ser imutável, pelo contrário, necessita refletir as evoluções sociais e técnicas que constantemente se aprimoram. (2002, p. 129).

Ademais, é importante constatar que o local de trabalho é uno, e a realização do labor humano o qualifica. Não há como imaginá-lo sem o homem. As máquinas, os computadores, as aparelhagens podem funcionar, mas nunca podem trabalhar, pois o trabalho tem como elemento *sui generis* o ser humano. (2002, p. 132).

Diferente da proteção do Direito do Trabalho, a proteção ao meio ambiente do trabalho visa pelo meio jurídico, a saúde e a segurança do trabalhador, para que assim, possa desfrutar a sua vida com mais qualidade, através de processos que possam evitar a degradação e a poluição em sua vida. Já a proteção do trabalho associa-se a relações empregatícias onde há subordinação jurídica. (RIZZATTO, 2009).

A Constituição Federal de 1988 regulou a divisão do meio ambiente do trabalho, a segurança e a saúde do trabalhador, elevando a categoria de direito fundamental a proteção à saúde dos trabalhadores e aos demais inserido nas normas constitucionais.

Dois artigos da Constituição de 1988 principalmente regulam esse direito, são eles:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Além desses, os artigos 5º e 7º, ambos da Constituição de 1988, protegem o meio ambiente. Convém lembrar-se do art. 170 também da Constituição de 1988, que estabelece que a livre iniciativa deve fundar-se na valorização do trabalho humano e ter, por finalidade, assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social, tendo como princípio a defesa do meio ambiente – representando neste caso o meio ambiente do trabalho como novo direito da personalidade.

Ademais, ainda há outras normas regulamentadoras, que visam à proteção do trabalhador no ambiente do trabalho, como as Constituições Estaduais, as Leis infraconstitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu capítulo V, intitulado “Segurança e Medicina do Trabalho”, as normas internacionais da OIT, as Normas Regulamentares – NRs (Portaria 3.214/77), o Código Penal, a Lei de Crimes Ambientais, a de Seguridade Social, entre outras.

De acordo com Simão de Melo, os acidentes de trabalho ocorrem por condutas inadequadas no meio ambiente do trabalho, quais sejam:

- a) a falta de investimento na prevenção de acidentes por parte das empresas;
- b) os problemas culturais que ainda influenciam a postura das classes patronal e profissional no que diz respeito a não priorização da prevenção dos acidentes laborais;
- c) a ineficiência dos Poderes públicos quanto ao estabelecimento de políticas preventivas e fiscalização dos ambientes de trabalho;
- d) os maquinários e implementos agrícolas inadequados por culpa de muitos fabricantes que não cumprem corretamente as normas de segurança e orientações previstas em lei;
- e) a precariedade das condições de trabalho por conta de práticas equivocadas de flexibilização do Direito do Trabalho. (MELO apud RIZZATTO, 2009).

No Brasil, ainda há muito que se investir em segurança do trabalho para prevenir e precaver acidentes laborais. O lucro ainda é o principal foco dos empresários, deixando de lado o fator humanitário, ficando as normas de proteção do ambiente de trabalho abandonadas. (RIZZATTO, 2009).

Deve-se haver uma reflexão por parte dos empresários, para criação de uma cultura solidária e de maiores responsabilidades para com os trabalhadores, como para toda a sociedade. (RIZZATTO, 2009).

3.2. Importância do meio ambiente do trabalho saudável

Na estrutura organizacional atual do Estado brasileiro compete ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, entre outras atribuições, a fiscalização do trabalho, a aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas sobre esta área, bem como as sanções de segurança e saúde no trabalho. (BRASIL, 2003).

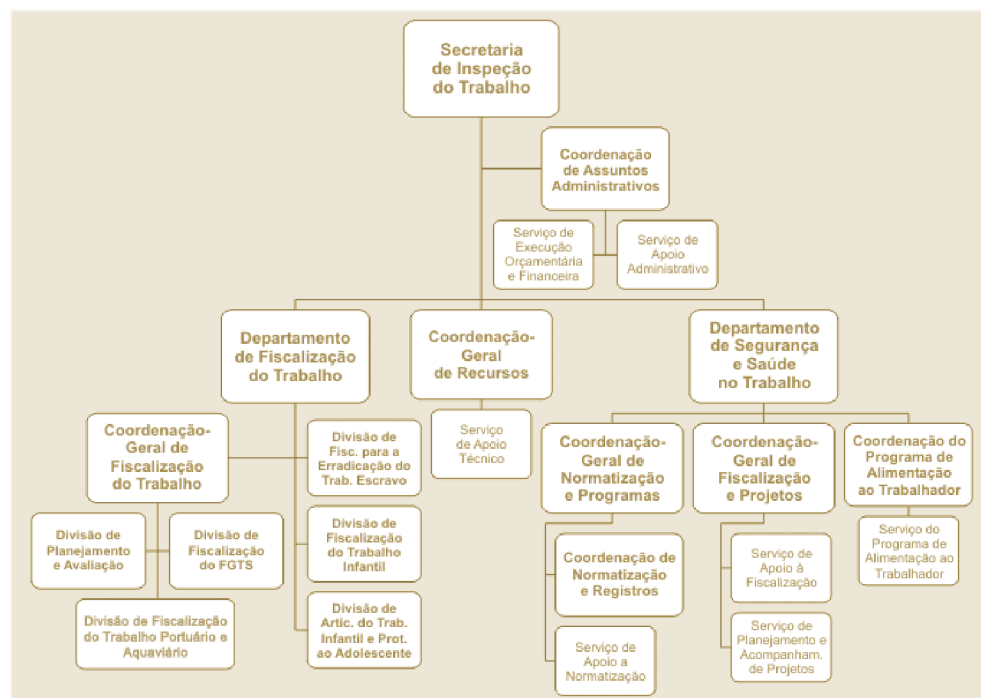
Apesar das relações de saúde e de trabalho existir alguma participação do Ministério da Saúde – MS e do Ministério da Previdência Social - MPS ficam principalmente com o MTE a regulamentação complementar e a atualização das normas de saúde e segurança do trabalho (SST), tal como a inspeção dos ambientes laborais para verificar o seu efetivo cumprimento. Desta maneira, o MTE atua sobre as relações de trabalho nas quais há subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador de seu serviço. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 22).

Dentro do MTE, as ações de segurança e de saúde no trabalho estão particularmente afeitas à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), um dos seus órgãos específicos singulares, todavia outras secretarias possam, subsidiariamente, exercer alguma função nessa área. As principais atribuições da SIT estão descritas abaixo:

1. Formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, inclusive do trabalho portuário, priorizando o estabelecimento de políticas de combate ao trabalho forçado, infantil, e a todas as formas de trabalho degradante.
2. Formular e propor as diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador.
3. Propor ações, no âmbito do Ministério, que visem à otimização de sistemas de cooperação mútua, intercâmbio de informações e estabelecimento de ações integradas entre as fiscalizações federais.
4. Promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento.
5. Acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à OIT, nos assuntos de sua área de competência.
6. Baixar normas relacionadas com a sua área de competência. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 25).

A SIT possui duas divisões. O Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT) que compete subsidiar a SIT, planejar, supervisionar e coordenar as ações da secretaria na área trabalhista geral e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) que tem atribuição similar, embora na área de segurança e a saúde no trabalho. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 26).

Figura 2 – Organograma da Secretária de Inspeção do Trabalho



Fonte: Página do Ministério do Trabalho e Emprego

Quanto ao referencial normativo em saúde e segurança do trabalho, as influências mais importantes para a normatização em SST vêm das convenções elaboradas pela OIT, com reflexo em toda regulamentação posterior. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 27).

3.2.1. Saúde e segurança do trabalho na ordem constitucional

A Constituição Federal de 1988 recepcionou os direitos trabalhistas já existentes, além de criar outros. Entre os mencionados no Art. 7º (direitos dos trabalhadores urbanos e rurais) sendo os que se relacionam seja de modo direto ou indireto com a segurança e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, destacam-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (BRASIL, 1988).

Além desses princípios, o artigo 196 da Constituição de 1988 traz o dever do Estado para com o cidadão:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

Apesar de ser uma visão utópica, tem servido de base para as demandas sociais, favorecendo melhores condições nos ambiente de trabalho. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 32).

O artigo 114 da Constituição de 1988 estabelece a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, inclusive os relacionados com a saúde e segurança. O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a competência de promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção dos interesses difusos e coletivos, como prevê o artigo 129, III, da Constituição de 1988.

Portanto, o Poder Judiciário tem competência para tutelar judicialmente a saúde do trabalhador, podendo atuar coercitivamente, por intermédio da reclamação trabalhista, do dissídio coletivo e da ação civil pública. Este último instrumento, em conjunto com o Termo de Ajustamento de Conduta, possui enorme poder de melhorar as condições de segurança no ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2007, p.110-112).

3.2.2. Normas regulamentadoras em saúde e segurança no trabalho

Devido às mudanças ocorridas na Constituição das Leis Trabalhistas – CLT com a sanção da Lei nº6.514/1977, em 8 de Junho de 1978 é aprovada pelo Ministro do Trabalho a Portaria MTb nº3.214, composta de 28 Normas Regulamentadoras¹, conhecidas como NRs – uma delas revogada em 2008 -, que vêm tendo a redação modificada periodicamente, visando atender ao que recomendam as convenções da OIT. Além disso, as revisões permanentes buscam adequar às exigências legais as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente no que se refere aos novos riscos ocupacionais e as medidas de controle, e são realizadas pelo próprio MTE, inclusive, por delegação de competência pela Secretaria de

¹ As NRs da Portaria no 3.214/1978 são as seguintes (redação atual):

NR-1 – Disposições Gerais.

NR-2 – Inspeção Prévia.

NR-3 – Embargo ou Interdição.

NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT.

NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa.

NR-6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.

NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

NR-8 – Edificações.

NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

NR-10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade.

NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.

NR-12 – Máquinas e Equipamentos.

NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão.

NR-14 – Fornos.

NR-15 – Atividades e Operações Insalubres.

NR-16 – Atividades e Operações Perigosas.

NR-17 – Ergonomia.

NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

NR-19 – Explosivos.

NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis.

NR-21 – Trabalho a Céu Aberto.

NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.

NR-23 – Proteção Contra Incêndios.

NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

NR-25 – Resíduos Industriais.

NR-26 – Sinalização de Segurança.

NR-27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho (revogada pela Portaria MTE no 262, de 29 de maio de 2008).

NR-28 – Fiscalização e Penalidades.

Inspeção do Trabalho. As NRs estão em grande parte baseadas em normas semelhantes existentes em países de primeiro mundo.

As normas são elaboradas e modificadas por comissões tripartites específicas compostas por representantes do governo, empregadores e empregados. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 36).

Além das 28 NRs, outras foram elaboradas posteriormente². Embora não façam parte da Portaria nº 3.214/1978, possuem a mesma estrutura e a elas se aplicam as regras e os critérios estabelecidos na NR-28, inclusive para imposição de multas.

As NRs são a base normativa utilizada pelos inspetores do trabalho do MTE para fiscalizar o ambiente de trabalho, onde eles têm competência legal de impor sanções administrativas, conforme já discutido anteriormente.

O processo de elaboração e reformulação destas normas é necessariamente longo, começando pela redação de um texto-base inicial, consulta pública, discussão tripartite, redação do texto final, aprovação pelas autoridades competentes e publicação na imprensa oficial. Todo o processo pode levar anos, como exemplo, temos a NR-31, cujo texto começou a ser discutido em novembro de 2001 e só foi publicada em março de 2005, e ainda assim sem pleno consenso entre todas as partes envolvidas no processo. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 38).

3.2.3. Comissão tripartite de segurança e saúde no trabalho

De acordo com o site do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho (CT-SST) foi instituída através da Portaria Interministerial n.º 152, de 13 de maio de 2008, dos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, com o objetivo de avaliar e propor medidas para implementação no país da Convenção nº 187 da OIT, que trata da Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

² NR-29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.

NR-30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário.

NR-31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

NR-32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde.

NR-33 – Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados.

NR-34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

NR-35 – Trabalho em Altura.

NR-36 – Norma Regulamentadora sobre Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

A CT-SST visa rever e ampliar a proposta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador - PNSST, assim como elaborar um plano de segurança e saúde no trabalho que articule as ações de promoção, de proteção, de prevenção, de assistência, de reabilitação e de reparação da saúde do trabalhador; a estruturação de uma rede integrada de informações em saúde do trabalhador; a promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho; a reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o incentivo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; a promoção de uma agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

A Comissão é composta de 6 representantes do Governo Federal, 6 representantes dos empregadores e 6 representantes dos trabalhadores. Compete aos ministérios a sua coordenação, em sistema de rodízio anual, tendo o Ministério do Trabalho e Emprego assumido esta responsabilidade a partir de 22 de setembro de 2009. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

3.2.4. Inspeção de saúde e segurança no trabalho

A fiscalização de saúde e segurança nos ambiente de trabalho pode ser conceituada como o procedimento técnico por meio do qual se realiza a verificação física nos ambientes laborais, buscando identificar e quantificar os fatores de risco para os trabalhadores ali existentes, com o objetivo de implantar e manter as medidas preventivas necessárias. A inspeção de Saúde e Segurança no Trabalho - SST é realizada pelos inspetores do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que tem características de polícia administrativa.

A fiscalização de SST, portanto, é realizada exclusivamente pelos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT e sob a coordenação técnica da SIT. Embora seja realizada prioritariamente por AFTs subordinados tecnicamente ao DSST, é responsabilidade de todos estes inspetores, visto que este modo de inspeção é inseparável daquela realizada para verificar outras exigências trabalhistas tais como a formalização do contrato, jornadas, períodos de descanso, etc. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 39).

Quanto à fiscalização o Ministério do Trabalho e Emprego estabelece normas quanto: A) à classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; B) à qualificação exigida para os profissionais especializados em medicina e segurança do trabalho; C) às demais características e atribuições dos serviços

especializados em segurança e medicina do trabalho nas empresas (art. 162 da CLT). (MARTINS, 2009, p. 648).

Segundo MARTINS, “[...] a fiscalização trabalhista costuma fazer inspeção mesmo antes da entrada em funcionamento do estabelecimento do empregador. Quando existirem modificações substanciais no local de trabalho, inclusive quanto a equipamentos, haverá nova fiscalização.”. (MARTINS, 2009, p. 648).

Ademais, o Superintendente Regional do Trabalho tem o poder de interditar estabelecimentos, setores, máquinas ou equipamentos, caso seja comprovado grave e iminente risco para o trabalhador; ou então, embargar a obra, devendo indicar na decisão às providências que deverão ser adotadas para a prevenção de infortúnios de trabalho.

A interdição ou embargo poderá ser requerido pelo servidor competente da SRTE e pelo agente de inspeção do trabalho ou entidade sindical, de acordo com o art. 161, §2 da CLT.

Desta maneira, responderá por desobediência quem, após determinada interdição ou embargos, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um de seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento da obra, se em consequência resultarem danos a terceiros.

O Superintendente Regional do Trabalho, independente do recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição. Ademais, durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários, como se estivessem em efetivo exercício de seus misteres. (MARTINS, 2009, p. 648).

3.3. Meio ambiente do trabalho irregular e suas consequências

3.3.1. Combate ao trabalho infantil

O trabalho infantil foi a primeira razão inspiradora da Inspeção do Trabalho. A utilização da mão de obra infantil e exploração do adolescente estão, geralmente, ligadas às razões de pobreza, falta de informação, instrução, má distribuição de renda, déficit educacional, exclusão social, êxodo rural, crescimento urbano, cultura regional, desemprego e falta de outras oportunidades, em geral. (BIGNAMI, 2007, p.76).

No Brasil, o trabalho infantil está associado a formas tradicionais de agricultura familiar, pois ainda encontramos crianças e adolescentes trabalhando nas colheitas de laranja,

da cana, do sisal, do algodão, do tomate, e de outras culturas por todo o território nacional. (BIGNAMI, 2007, p.77).

Além disso, no meio urbano, encontram-se meninos e meninas de rua vendendo nos semáforos, balas, flores, doces, frutas e jornais no comércio informal, também há um sem-número de crianças que exercem trabalhos domésticos de difícil constatação e controle e outras tantas que buscam no lixo seu sustento.

Outrossim, são notórios os casos de prostituição infantil, de utilização de crianças no tráfico de entorpecentes, e outras situações ilícitas. A produção de carvão vegetal, a manufatura de sapatos e têxteis e a extração de pedras semipreciosas são outras formas de trabalho infantil no Brasil. (BIGNAMI, 2007, p.77).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, muitas vezes o Estado é omissor, que seja quando falta fiscalização, quando falta educação, quando falta renda ou falta justiça social. A sociedade também contribui quando emite reações como “é melhor trabalhar do que roubar”, acostumando-se e permitindo que o trabalho infantil ocorra. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, p. 15, 2000).

O Trabalho Infantil compromete vários aspectos da vida da criança, como a condição psicológica, social e física. O comprometimento econômico surge da má remuneração feita à criança, relegando para uma condição financeiramente inferior; o comprometimento político nasce com a retirada da criança do sistema de formação educacional; os comprometimentos psicossociais vêm com a alteração do desenvolvimento de personalidade e de identidade e o comprometimento com a saúde individual advém com inúmeros fatores de risco físicos e químicos em que a criança está exposta. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, p. 19-21, 1994).

De acordo com BIGNAMI (2007, p. 79), a legislação brasileira adotou o princípio da proteção integral, fundamentado na Constituição de 1988, que possui diversos dispositivos de proteção à criança e ao adolescente. O art. 227, da Constituição de 1988 traduz essa importância:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Além disso, o Brasil, por motivos de previdência e para possibilitar a ratificação da Convenção n.138 da OIT, alterou o texto constitucional, com a Emenda Constitucional n.20, modificando a idade mínima para o trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Ademais, a legislação infraconstitucional está concentrada, principalmente na Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, conhecida como Estatuto da Criança e Adolescente, ECA, e na própria CLT, no Capítulo IV, do Título III, que aborda sobre a proteção do menor. Ademais, há a Lei n. 6494/77, que dispõe sobre os estágio profissionalizantes. (BIGNAMI, 2007, p.79-80).

Consoante BIGNAMI, a forma tradicional de intervenção da inspeção do trabalho, prioritariamente repressiva, por si só, não traz benefícios para a sociedade, pois muitas vezes mesmo com a autuação dos fiscais do trabalho, o trabalho infantil volta a ocorrer. Muitas vezes há a sensação de injustiça, pois defendem que os empregadores estavam ajudando aos pais que levavam os filhos para o trabalho dando “uma oportunidade”. (2007, p.80).

Desse modo, a Administração Pública do Trabalho criou comissões de combate ao trabalho infantil para estabelecer canais de negociação com outras entidades governamentais e não governamentais para viabilizar a retirada das crianças do trabalho. Além disso, a Administração Pública do Trabalho tem publicado uma série de normas de caráter administrativo, as quais têm contribuído para a diminuição do problema no nosso país. (BIGNAMI, 2007, p.80).

Conforme COLOMBO FILHO, o Direito do Trabalho justifica-se, no caso do trabalho infantil, como instrumento de dupla tutela. (1993, p.109).

Para OLIVEIRA, essa autotutela protege o hipossuficiente, em geral, e também porque o hipossuficiente é uma criança merecedora da maior proteção por parte do Estado. O Estado deve garantir uma efetiva colaboração conjuntamente com a sociedade, esclarecendo, educando, informando, principalmente aqueles mais pobres e necessitados, preparando-os e não lhes esgotando com trabalho precoce. (1994, p.177).

Segundo o site do Ministério do Trabalho e Emprego, o órgão tem por objetivo combater, por meio da fiscalização do trabalho, toda e qualquer forma de trabalho infantil, retirando as crianças do trabalho e facilitando-lhes o acesso à escola. A fiscalização atua em

parceria com organizações governamentais e não governamentais. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

3.3.2. Trabalho escravo ou análogo ao de escravo

O trabalho escravo, forçado ou degradante é ainda uma das piores situações vividas no ambiente de trabalho, neste começo de milênio, por toda a humanidade. (BIGNAMI, 2007, p.81).

Segundo CHILDE, tem-se certa dificuldade em determinar o tempo exato de exploração do homem pelo homem. É presumido que tenha sido no momento em que a sociedade estava já aparelhada com instrumentos de guerra em busca de terras para utilização, com isso buscou-se usar o trabalho humano alheio à força. (CHILDE, 1977, p.71).

Conforme MORAES FILHO, as grandes civilizações como a babilônica, a egípcia, a grega e a romana utilizaram de mão de obra escrava para a construção e desenvolvimento de seus impérios. (1960, p.259).

No Brasil, há mais de um século foi legalmente vedada à exploração do trabalho escravo. No entanto, ainda é possível encontrar, nos mais diversos locais do território nacional, a existência dessa prática. O trabalho escravo reduz o homem da sua condição de sujeito para a de objeto, fere sua dignidade, viola gravemente seus direitos humanos e afronta o próprio Estado Democrático de Direito. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.206).

A escravidão contemporânea assume feições próprias, resultantes do contexto histórico e das condições econômico-sociais que possibilitam as ocorrências, como a pauperização dos trabalhadores envolvidos e a sua subordinação àqueles que exploram a sua força de trabalho; condições estas que são próprias do modo de produção capitalista. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.207).

O Código Penal Brasileiro em seu artigo 149 traz a definição de trabalho escravo contemporâneo:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Com base no texto legal, infere-se que o elemento que define a escravidão contemporânea, o qual o legislador denominou condição análoga a de escravo, é a sujeição imposta pelo empregador ao trabalhador, o grau de domínio que um exerce sobre o outro não apenas no que diz respeito a sua liberdade de locomoção. O fato de o trabalhador ser submetido a jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho também integra o tipo penal em questão. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.206).

Os trabalhadores que são submetidos a estas condições, em geral, são aliciados por pessoas interpostas, especializadas no intermediamento de trabalhadores e na interdição da respectiva mão de obra, em localidades pobres nas quais é bastante reduzida a oferta de emprego. Tais trabalhadores tendem a ser pessoas com pouca ou nenhuma qualificação profissional e baixa escolaridade e são atraídos por falsas promessas de bons salários e de fornecimento de moradia e alimentação. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.207).

A partir do momento que é aceito a oferta de emprego, os trabalhadores são encaminhados para regiões isoladas e distantes de seus municípios de origem. Já na viagem, estes se tornam devedores, visto que já é cobrado o transporte e a alimentação consumida no percurso. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.207).

Chegando-se no local da prestação dos serviços, sua dívida é aumentada, pois são obrigados a custear inclusive as ferramentas de trabalho e os equipamentos de proteção, como botas e luvas, quando disponibilizados pelo empregador ou preposto. Ao final do primeiro mês de prestação de serviços, os trabalhadores percebem que o valor que devem é maior do que deveriam receber e que, portanto, precisam continuar trabalhando para pagarem o que devem. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.208).

Iniciando-se então um círculo vicioso do trabalho escravo, parando-se pelo endividamento, que impede a saída desse trabalhador do local de exploração de seu trabalho. (FÁVERO FILHO, 2010, P.262).

A escravidão contemporânea configura-se, portanto, em situações em que o trabalhador é reduzido, de fato, a condição análoga a de escravo, sendo-lhe suprimido o seu status libertatis. Situações em que, por meio de dívidas contraídas junto ao empregador ou seus prepostos, ou por meio de outras fraudes, como a retenção de documentos contratuais ou pessoais ou de salários, ou violência ou grave ameaça, o trabalhador permanece retido no

local da prestação de serviços, para onde foi levado, não podendo dele retirar-se com segurança. (SCHWARZ, 2008, p.118).

Consubstancia, portanto, na supressão, de fato, da liberdade da pessoa, sujeitando-a ao poder discricionário de outrem, que realmente passa a exercer, sobre ela, de forma manifestamente ilícita, poderes similares àqueles atribuídos ao direito de propriedade. (SCHWARZ, 2008, p.118).

3.3.3. Fiscalização trabalhista e o combate ao trabalho escravo

O MTE tem por objetivo, erradicar o trabalho escravo e degradante, por meio de ações fiscais coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, nos focos previamente mapeados. A fiscalização do trabalho visa regularizar os vínculos empregatícios dos trabalhadores encontrados e demais conseqüências e libertá-los da condição de escravidão. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Instrução Normativa - IN n. 91, regulamentou a atuação do Auditor Fiscal do Trabalho - AFT para o combate ao trabalho escravo. As ações são desenvolvidas por um Grupo Especial de Fiscalização Móvel, integrado por auditores-fiscais do trabalho de diversas unidades da federação.

O objetivo da criação do grupo foi de centralizar a coordenação das ações realizadas e garantir prioridade de atendimento às denúncias independentemente da unidade federativa em que ocorressem. Ademais, por razões de segurança, pretendeu a Secretaria de Inspeção do Trabalho evitar que o AFT participe de ações no Estado em que exerce suas atividades. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.209).

As operações de verificação de trabalho escravo são geralmente cercadas de ameaças, visto que ao AFT é atribuída a função de assegurar que a realização da atividade laboral se desenvolva de modo a preservar a dignidade do trabalhador. Nas situações de trabalho escravo, tal dignidade é fortemente violada, e aquele que o explora costuma se utilizar da força para manter a sua produção, tendo, inclusive já ocorrido morte de servidores no exercício regular de suas funções. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.209).

Por tal motivo, a Instrução Normativa 91, estabelece em seu artigo 12 que:

Art. 12. As ações fiscais deverão contar com a participação de representantes da Polícia Federal, ou Polícia Rodoviária Federal, ou Polícia Militar, ou Polícia Civil, ou outra autoridade policial. (BRASIL, 2011).

O trabalho escravo revela a ingrata subordinação humana a partir da exploração do homem pelo homem, o aumento da pauperização e todas as suas derivações são características desta sociabilidade. Atualmente, vivemos em tempos de barbárie, quando presenciamos naturalmente as desigualdades sociais frutos da vinculação humana ao capital. Essa dominação direciona a banalização do humano e indiferença perante o outro, fragmentando-se a compreensão do homem enquanto humano-genérico. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.211).

O Auditor Fiscal do Trabalho, ao concluir pela existência de trabalho em condição análoga a de escravo deverá determinar a imediata paralisação das atividades; regularizar os contratos de trabalho, que serão rescindidos, com a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e o pagamento das verbas trabalhistas rescisórias. O AFT deve, também, emitir o requerimento do seguro desemprego para os trabalhadores resgatados e determinar que o empregador providencie o retorno dos mesmos aos seus locais de origem. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.211).

A constatação da infração deve ainda resultar na lavratura de autos nos quais os fatos que configuraram na ocorrência de trabalho em condições análogas a de escravo devem ser descritos minuciosamente. Além disso, os autos de infração e os relatórios de inspeção elaborados pelos auditores fiscais muitas vezes servem de base para a responsabilização dos infratores nas esferas cível e criminal. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.211).

Os documentos fiscais resultantes de ações em que houve resgate de trabalhadores da condição de trabalho escravo são também utilizados para a inserção dos respectivos empregadores em um Cadastro que reúne aqueles que tenham se utilizado desse expediente no desenvolvimento de sua atividade econômica. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.212).

O cadastro de Empregadores mencionado foi criado pela Portaria n. 540/2004 que determina que a inclusão do infrator nesta relação deva ocorrer.

Art. 2º A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. (BRASIL, 2004).

Além disso,

Art. 4º A Fiscalização do Trabalho monitorará pelo período de dois anos após a inclusão do nome do infrator no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder à exclusão do referido nome do Cadastro. (BRASIL, 2004).

Ademais, vale ressaltar que a criação do Cadastro de Empregadores, conhecidos como “Lista Suja”, objetiva impedir que tais empregadores obtenham recursos junto a instituições financeiras governamentais, bem como levar esta condição ao conhecimento do público, o que poderá influenciar no consumo dos produtos e serviços prestados por aqueles que exploram o trabalho escravo no Brasil. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.212).

Essas medidas possibilitam as mudanças nas condições de contratações de trabalhadores em cenário nacional mediante a intervenção do Auditor Fiscal do Trabalho. A natureza de sua intervenção garante impactos na qualidade de vida dos trabalhadores e representa uma forma de enfrentamento a toda forma de negação de direitos trabalhista, situações de aviltamentos e exploração dos trabalhadores brasileiros na condição de trabalhadores formais, informais e/ou submetidos a condições análogas a de escravo. (CARVALHO; SILVA, 2014, p.212).

4. FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE LABORAL

4.1. Atuação da fiscalização trabalhista

4.1.1. Histórico evolutivo do ministério do trabalho e emprego

De acordo com o site do Ministério do Trabalho e Emprego, as seguintes datas resumem os principais fatos ocorridos no decorrer da evolução do MTE. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

1912 – Foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho – CBT , durante o quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado nos dias 7 e 15 de novembro, incumbida de promover um longo programa de reivindicações operárias: jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes de trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária.

1918 – Foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 3.550, de 16 de outubro, assinado pelo Presidente da República, Wenceslau Braz P. Gomes, a fim de regulamentar a organização do trabalho no Brasil.

1923 – Foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 16.027, de 30 de abril, assinado pelo Presidente Artur Bernardes.

1928 – Foi alterada a redação do Decreto que criou o Conselho Nacional do Trabalho por meio do Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro, assinado pelo Presidente Washington Luiz.

1930 – Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro, assinado pelo Presidente Getúlio Vargas, assumindo a pasta o Ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi organizado pelo Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro, com a seguinte estrutura:

- Secretário de Estado;
- Departamento Nacional do Trabalho;
- Departamento Nacional do Comércio;
- Departamento Nacional de Povoamento;
- Departamento Nacional de Estatística.

1932 – O Ministro de Estado Lindolfo Leopoldo B. Collor solicitou sua demissão em 2 de março, sendo seu sucessor o Ministro Joaquim Pedro Salgado Filho. Foram criadas as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio dos Decretos nºs 21.690 e 23.288, de 1º de agosto de 1932 e 26 de outubro de 1933, respectivamente.

1933 – Foram criadas as Delegacias do Trabalho Marítimo, por meio do Decreto nº 23.259, de 20 de outubro, para inspeção, disciplina e policiamento do trabalho nos portos.

1940 – As Inspetorias Regionais foram transformadas em Delegacias Regionais do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 2.168, de 6 de maio.

1960 – O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho.

1964 – Foi criado o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, por meio da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro, constituído por representantes dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social, da Marinha, da Agricultura e dos Empregadores e Empregados.

1966 – Foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, por meio da Lei nº 5.161, de 21 de outubro, para realizar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Foi criado o Serviço Especial de Bolsas de Estudos – PEBE, órgão autônomo vinculado ao Ministério, extinto o Conselho Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 57.870, de 25 de fevereiro.

1971 – Foi estabelecida, provisoriamente, por meio do Decreto nº 69.014, de 4 de agosto, a seguinte estrutura básica do Ministério:

- Gabinete do Ministro;
- Consultoria Jurídica;
- Divisão de Segurança e Informações;
- Secretaria-Geral;
- Inspetoria-Geral de Finanças;
- Conselho Nacional de Política Salarial;
- Comissão da Ordem do Mérito;
- Secretaria do Trabalho;
- Secretaria da Previdência Social;
- Secretaria da Assistência Médico-Social;
- Departamento de Administração;
- Departamento do Pessoal.

1972 – Foi criado o Conselho Consultivo de Mão-de-Obra, por meio do Decreto nº 69.907, de 7 de janeiro.

1974 – O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho, por meio da Lei nº 6.036, de 1º de maio.

1976 – Foi criado o Serviço Nacional de Formação Profissional Rural, SENAR, órgão autônomo vinculado ao Ministério, por meio do Decreto nº 77.354, de 31 de março.

1977 – Foi criado o Conselho Nacional de Política de Emprego, por meio do Decreto nº 79.620, de 18 de janeiro.

1978 – Foi alterada a denominação da FUNDACENTRO para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho, por meio da Lei nº 6.618, de 16 de dezembro. Foi alterada a denominação do Conselho Consultivo de Mão-de-Obra para Conselho Federal de Mão-de-Obra, por meio do Decreto nº 81.663, de 16 de maio.

1980 – Foi criado o Conselho Nacional de Imigração, por meio da Lei nº 6.815, de 19 de agosto.

1989 – Foram extintas as Delegacias do Trabalho Marítimo, o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, o Conselho Federal de Mão-de-Obra e o PEBE, por meio da Lei nº 7.731, de 14 de fevereiro. Foi criado o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por meio da Lei nº 7.839, de 12 de outubro.

1990 – Foi criado o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro. Por meio da Lei nº 8.028, de 12 de abril, foram criados os seguintes órgãos:

- Conselho Nacional de Seguridade Social;
- Conselho Nacional do Trabalho;
- Conselho de Gestão da Proteção ao Trabalhador;
- Conselho de Gestão da Previdência Complementar;
- Conselho de Recursos do Trabalho e Seguro Social.

Foram também extintos os seguintes órgãos:

- Conselho Nacional de Política Salarial;
- Conselho Nacional de Política de Emprego.

A referida Lei também alterou a denominação do Ministério, que passou a se chamar Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

1991 – Foi extinto o SENAR, por meio do Decreto de 10 de maio.

1992 – O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e da Administração Federal, por meio da Lei nº 8.422, de 13 de maio. Por meio do Decreto nº 509, de 24 de abril, foi criada a DRT no Estado de Tocantins e extintos os seguintes órgãos:

- Conselho Nacional de Seguridade Social;
- Conselho de Gestão da Proteção ao Trabalhador;
- Conselho de Gestão da Previdência Complementar;
- Conselho de Recursos do Trabalho e Seguro Social;
- Conselho Nacional do Trabalho.

Por meio da Lei nº 8.490, de 19 de novembro, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho e o Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho.

1995 – O Ministério do Trabalho passou a ter nova estrutura organizacional por meio do Decreto nº 1.643, de 25 de setembro. A Secretaria de Controle Interno – Ciset foi transferida para o Ministério da Fazenda por meio do Decreto nº 1.613, de 29 de agosto.

1999 – O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Medida Provisória nº 1.799, de 1º de janeiro. Com o Decreto nº 3.129 de 9 de agosto de 1999 o Ministério passou a ter seguinte estrutura organizacional:

- Gabinete do Ministro;
- Secretaria-Executiva;
- Consultoria Jurídica;
- Corregedoria
- Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;
- Secretaria de Inspeção do Trabalho;
- Secretaria de Relações do Trabalho;
- Delegacias Regionais do Trabalho;
- Conselho Nacional do Trabalho;
- Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- Conselho Nacional de Imigração;
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho –

FUNDACENTRO

2003 – Aprovada a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego pelo Decreto nº 4.634, de 21 de março; O Decreto nº 4.764, de 24 de junho, estruturou a Secretaria Nacional

de Economia Solidária; e Foi instituído o Fórum Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 4.796, de 29 de julho.

2004 – O Decreto nº 5.063, de 3 de maio, deu nova Estrutura Regimental ao Ministério do Trabalho e Emprego, estruturando a Ouvidoria-Geral e o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude.

2008 – O O Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

4.1.2. Estrutura organizacional do ministério do trabalho e emprego

Criado em novembro de 1930, logo após a vitória da Revolução de 30, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi organizado em fevereiro do ano seguinte (Decreto n. 19.667/31). Nos anos posteriores (1932-1933) foram criadas as Inspetorias Regionais e Delegacias do Trabalho Marítimo, sendo que as primeiras passaram a serem denominadas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) em 1940. Em 1960, com a criação do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), já que, naquela época, as Caixas de Aposentadorias e Pensões dos empregados privados estavam sob a subordinação desse ministério. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 23).

Em 1966, por meio da Lei n. 5.161, foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (Fundacentro), hoje Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Sergurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), para realizar estudos e pesquisas em segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho, inclusive para capacitação técnica de empregados e empregadores. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 23).

Em 1º de maio de 1974, o MTPS passou a ser Ministério do Trabalho (MTb), com a vinculação da Fundacentro (fundação de direito público) a este e o desmembramento da Previdência Social, que foi construída como um ministério à parte. Durante breve período, entre 1991 e 1992 (no Governo Collor) houve novamente a fusão desses dois ministérios. Em 13 de maio de 1992, com o novo desmembramento, passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Administração Federal. Outra mudança ocorreu em 1º de janeiro de 1999, quando

passou a ser Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é sua atual denominação. (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011, p. 24).

A atual estrutura regimental do MTE foi dada pelo Decreto n.5.063, de 3 de maio de 2004, tendo como competência as seguintes área (BRASIL, 2004):

- Política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- Política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;
- Fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
- Política salarial;
- Formação e desenvolvimento profissional;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Política de imigração;
- Cooperativismo e associativismo urbanos.

De acordo com Martins,

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado pelo Governo Provisório em 1930. A inspeção do trabalho surge como uma ação tendente a velar pelo fiel cumprimento das leis dos regulamentos sobre a organização e regulamentação do trabalho. Os Inspetores do trabalho também faziam inquéritos profissionais, propondo até mesmo medidas de prevenção e proteção aos trabalhadores. (2009, p.650).

Posteriormente a CLT passou a tratar sobre o tema. Atualmente a fiscalização trabalhista é exercida por funcionários públicos subordinados ao Ministério do Trabalho. A função principal do auditor fiscal é fazer autuações nas empresas verificando a inobservância da lei por parte desta. Quando surgirem novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, ou se tratando de primeira visita do auditor em estabelecimentos novos, o agente deverá obedecer ao critério da dupla visita, sendo que também instruirá o modo de aplicação da lei, conforme o art. 627 da CLT. (2009, p. 650).

Art. 627 – A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

O fiscal também poderá acessar as dependências da empresa fiscalizada, além disso, cabe também ao fiscal receber denúncias de irregularidades de representantes legais de entidades sindicais. (MARTINS, 2009, p.650).

O Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT) foi aprovado pelo Decreto n. 55.841. Posteriormente, a Portaria n. 3.158/71 diferenciou irregularidades sanáveis e insanáveis. Quando a irregularidade em questão for sanável, o auditor deve conceder prazo entre dois a oito dias para a correção. Já a Portaria n. 3.159/71 reafirmou a competência dos fiscais de dar orientações técnicas e esclarecimentos às empresas. As empresas por outro lado, também devem colaborar, correndo prazo para a exibição de documentos, exceto quanto ao controle de horário de trabalho e registro de empregados. (MARTINS, 2009, p.650).

A Constituição de 1988 dispõe no art. 21, inciso XXIV, a competência da inspeção do trabalho:

Art. 21. Compete à União:
XXIV – organizar, manter e executar a inspeção do trabalho; (BRASIL, 1988).

Portanto, a inspeção do trabalho é privativa dos agentes federais, sendo proibida aos agentes do poder municipal e estadual. No entanto, o Estado de São Paulo, possui um acordo com o MTE para médicos e engenheiros atuarem na fiscalização, contribuindo para melhor produtividade. (MARTINS, 2009, p.651).

Em 27-12-2002, surge o Decreto n.4.552, revogando os Decretos n.55.841/65, 57.819/66, 57.189/66, 65.557/69 e 97.995/89. Esse novo decreto aprova a Regulação da Inspeção do Trabalho (RIT). Sendo que sua principal função é assegurar a observância das disposições legais e regulamentares do trabalho. (MARTINS, 2009, p.651).

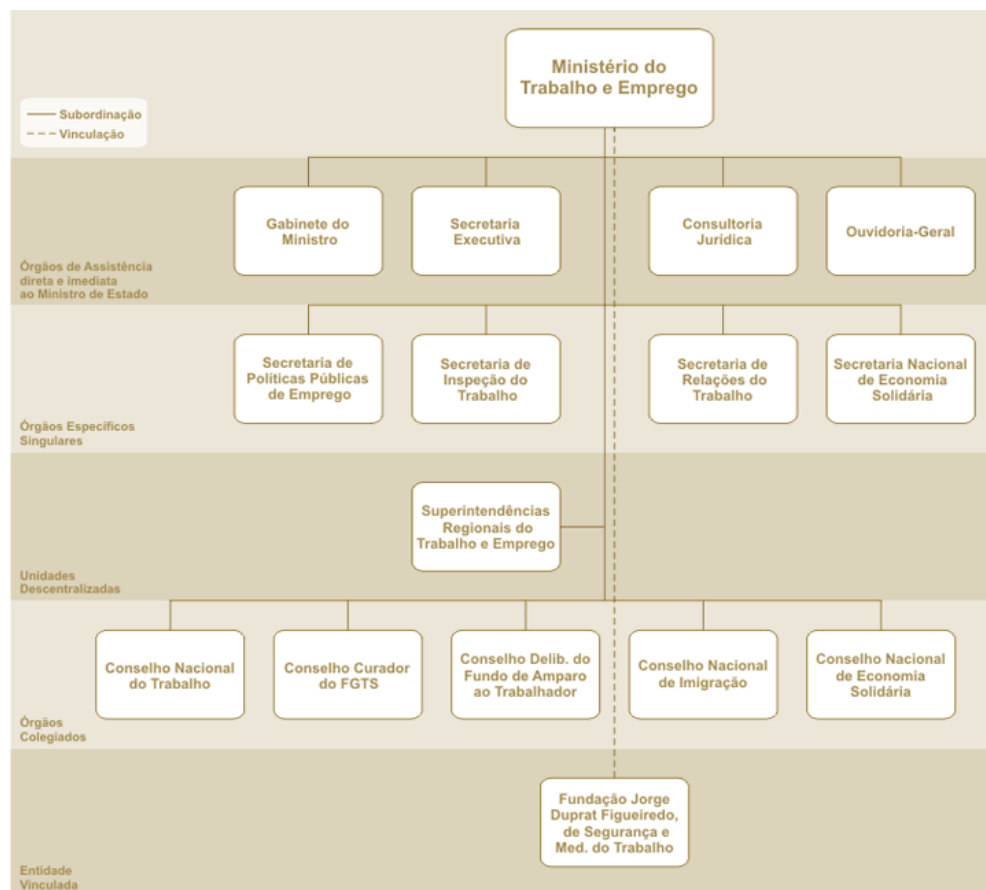
Segundo MARTINS (2009, p.651), a organização interna da fiscalização do trabalho compreende:

1. Auditores-fiscais do trabalho, nas seguintes áreas de especialização: (a) legislação do trabalho; (b) segurança do trabalho; (c) saúde no trabalho;
2. Agentes de higiene e segurança do trabalho, em funções auxiliares de inspeção do trabalho.

Consoante MARTINS (2009, p.651), o Ministério do Trabalho e Emprego é composto por:

- a) Conselho Nacional de Imigração;
- b) Conselho Curador do FGTS;
- c) Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- d) Conselho Nacional de Economia Solidária;
- e) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;
- f) Secretaria de Relações do Trabalho;
- g) Secretaria de Inspeção do Trabalho;
- h) Secretaria Nacional de Economia Solidária.

Figura 3 – Organograma do Ministério do Trabalho e Emprego



Fonte: Página do Ministério do Trabalho e Emprego

4.1.3. Estrutura da inspeção do trabalho

De acordo com os preceitos da Convenção n. 81 da OIT, a Constituição Federal determina que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A fiscalização do trabalho no Brasil é um órgão permanente ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que está subordinada a esta através da sua Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, estando organizada pelo modelo atual em dois departamentos: o Departamento de Fiscalização do Trabalho – DEFIT e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST. (OIT, 2010, p. 20).

O DEFIT é encarregado pela fiscalização das normas trabalhistas, formula e subsidia a criação de diretrizes de inspeção, planeja e coordena ações e cria propostas para o aperfeiçoamento técnico dos AFTs. O DSST possui as mesmas atribuições, com o foco em segurança e saúde no trabalho, o que compreende a fiscalização do cumprimento das normas regulamentadoras, além disso, coordena o processo de elaboração dessas normas, que ocorre no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). (OIT, 2010, p. 20).

A Secretaria de Inspeção do Trabalho coordena as ações de fiscalização em âmbito nacional dando as diretrizes, metas e prioridades a serem buscadas.

Além disso, a SIT é responsável pelas diretrizes de planejamento e por orientar as ações fiscais executadas pelos órgãos descentralizados do MTE. Também é de sua competência monitorar a execução das ações fiscais, promover estudos e analisar propostas de alteração legislativa relativas ao mundo do trabalho. (OIT, 2010, p. 19).

O MTE também tem presença em todos os estados do país, através das Superintendências, Gerências e Agências Regionais.

Figura 4 – Estrutura da Inspeção do Trabalho



Fonte: OIT, 2010, p.19.

Os órgãos do MTE nos estados são: as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs), as Gerências Regionais do Trabalho e Emprego (GRTEs) e as Agências Regionais do MTE (ARTEs).

As SRTEs estão situadas nos 26 estados e no distrito federal. Elas são unidades operacionais do MTE, por meio das quais o ministério materializa políticas administrativas e trabalhistas. Integram a administração direta, classificando-se propriamente como órgãos do MTE nos estados, diretamente subordinadas a ele.

Além de atividades ligadas à gestão do trabalho, constituída pelas ações de mediação de conflitos e fiscalização das relações de trabalho. As SRTEs desempenham também atividades relacionadas aos chamados serviços de emprego, como emissão de carteira de trabalho, fornecimento de informações sobre legislação trabalhista e concessão de seguro-desemprego.

As SRTEs também se engajam em programas de erradicação do trabalho infantil e escravo. Dentro das SRTEs, os AFTs estão lotados na Seção de Fiscalização do Trabalho e na de Segurança e Saúde no Trabalho. As SRTEs possuem ainda seção específica de multas e recursos, para lidar com a parte administrativa das autuações, como por exemplo, julgar recursos de empregadores. (OIT, 2010, p. 20).

As Superintendências podem se desmembrar em Gerências e Agências Regionais. O número dessas subunidades é definido por instrumento normativo específico, o que impõe restrições à sua criação. Hierarquicamente subordinadas às SRTE, as Gerências apoiam as Superintendências na prestação de serviços ao trabalhador.

As Agências Regionais destinam-se a prestar esclarecimentos e serviços aos cidadãos, como seguro-desemprego e emissão da carteira de trabalho. Além das ações fiscais, os AFTs realizam plantões internos nas SRTEs, GRTEs e ARTEs. O plantão de atendimento ao público presta informações sobre direitos trabalhistas e recolhem denúncias de descumprimento de leis. (OIT, 2010, p. 20).

4.1.4. Carreira do auditor fiscal do trabalho

Desde a década de 50, o Auditor Fiscal do Trabalho é servidor público federal subordinado tecnicamente ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e administrativamente à Superintendência em que se encontra lotado. O candidato a AFT deve possuir diploma de curso superior. Até 1999, apenas os cursos de direito, medicina, e engenharia eram aceitos. Atualmente, em consonância com o modelo generalista de inspeção,

são admitidas todas as graduações de nível superior. Após a aprovação em concurso público, os novos servidores são inseridos mediante as seguintes etapas:

Primeira Fase - o primeiro contato com a fiscalização do trabalho:

Os AFTs depois de nomeados são lotados nas SRTEs e respectivas gerências, onde serão submetidos a um processo inicial de ambientação, conhecimento da estrutura, normas regimentais, condutas básicas e contatos pessoais, por um período de duas semanas. (OIT, 2010, p.21).

Segunda Fase – o curso de formação:

Após a imersão inicial, os auditores participam em Brasília de um curso de formação de um mês de duração na Escola de Administração Fazendária (ESAF), onde o governo federal capacita os quadros de carreiras de estado. A SIT e Conselho Geral de Recursos Humanos do MTE definem o conteúdo programático do curso. (OIT, 2010, p.21).

Terceira Fase – o treinamento prático:

Após a conclusão do curso, os AFTs voltam às suas respectivas SRTEs e começa o período de treinamento prático. Nessa fase, os auditores recém-formados participam de visitas de inspeção sob a tutela de auditores mais experientes. A duração dessa etapa varia em função da carteira de projetos de fiscalização de cada regional. O motivo dessa flexibilidade é o fato do auditor em treinamento ter que participar e ações de todos os projetos sendo executados pela sua SRTE, e o número e tipo de projetos variam consideravelmente de região para região. (OIT, 2010, p.21).

Portanto, após vencer a enorme concorrência do concurso público e passar por todas essas etapas, os novos servidores estarão aptos a exercer a função de auditor fiscal do trabalho.

4.1.5. Competências da auditoria fiscal do trabalho

Entre as competências dos auditores fiscais do trabalho, destacam-se, nos meios urbanos, rural, portuário e aquaviário (OIT, 2010, p.22):

1. Verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e emprego, em especial:

a) os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando à redução dos índices de informalidade;

b) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) objetivando maximizar os índices de arrecadação e o combate à sonegação;

c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos entre empregadores e trabalhadores;

d) o cumprimento de acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

2. Orientar, informar e aconselhar trabalhadores sujeitos à inspeção do trabalho;

3. Inspeccionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;

4. Averiguar as situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

5. Notificar as pessoas (físicas e/ou jurídicas) sujeitas à inspeção para o cumprimento de obrigações ou correção de irregularidades, bem como adoção de medidas que eliminem os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

6. Analisar e investigar as causas dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais;

7. Lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais e notificações de débito do FGTS.

4.1.6. Atuação

As denominações empregadas são: fiscal do trabalho, agente fiscal, auditor-fiscal do trabalho ou inspetor do trabalho. Atualmente, vem sendo empregada a denominação auditor-fiscal do trabalho. (MARTINS, 2009, p.651).

Quanto à abrangência da inspeção, ela pode ser generalista, que é a verificação de todas as normas de proteção ao trabalhador, ou então, especialista, que é a verificação apenas das tarefas específicas e determinadas.

O sistema generalista confere ao inspetor do trabalho todas as questões relacionadas a emprego e condições de trabalho. A França segue esse modelo de inspeção, sendo que a fiscalização do trabalho está sob autoridade única do Ministério do Trabalho. Nesse sentido, o agente fiscal é um generalista, sendo representante único do Estado perante a Empresa, utilizando facultativamente o auxílio de técnicos, médicos e engenheiros ou com ajuda de instituições especializadas, notadamente na área de saúde e medicina do trabalho. (MARTINS, 2009, p.651).

Já na Inglaterra, o inspetor do trabalho é um especialista, ou seja, atua apenas em determinadas especialidades. Subordina-se a um órgão central, não mais vinculado a vários Ministérios, como ocorria. As leis relativas à saúde e segurança do trabalho foram

simplificadas e unificadas, desempenhando a negociação coletiva inclusive com a participação da fiscalização do trabalho. (MARTINS, 2009, p.651).

Conforme o Decreto n. 55.841, de 13/03/1965 (RIT), o Brasil adotou o sistema generalista. Desse modo, a matéria de fiscalização trabalhista fica adstrita apenas ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Todavia o Brasil ter ratificado a Convenção n. 81, os agentes fiscalizadores do trabalho não tem um estatuto próprio. Ademais, a fiscalização do trabalho está mais ligada aos detalhes do contrato de trabalho do que à saúde e à segurança do trabalho. (MARTINS, 2009, p.652).

4.1.7. Atribuições e poderes

Os agentes fiscais do trabalho desenvolvem funções internas ou externas nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE. As funções internas estão relacionadas à movimentação do FGTS, a assistência nas rescisões de contrato de empregados com mais de um ano na empresa, de acordo com o art. 477, § 1º, da CLT, assistência de empregados estáveis quanto a seu pedido de demissão, de acordo com o art. 500, da CLT, reclamações por falta ou recusa de anotação na CTPS, consoante o art. 36, da CLT. Quanto aos serviços externos, eles consistem na fiscalização das empresas. (MARTINS, 2009, p.652).

O auditor fiscal não poderá exercer suas funções sem sua carteira de identificação funcional, sem a qual não terá livre acesso às dependências da empresa. Assim, ao iniciar a fiscalização da empresa, deve identificar-se. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p.313).

Além disso, o auditor fiscal tem livre acesso à empresa, podendo exigir documentos necessários e prestar esclarecimentos que forem solicitados. Se houver resistência por parte do empregador, poderá o agente fiscal requisitar força policial. (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p.313).

O fiscal do trabalho deve orientar na primeira visita a empresa quanto ao descumprimento das normas ou portarias ou na primeira fiscalização do estabelecimento recém-inaugurado, conforme manda o art. 627 da CLT. Portanto, o agente deve aplicar o critério da dupla visita, sendo assim, caso a empresa não observe a legislação, somente na segunda visita o inspetor deve multá-la.

A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhistas, metrológico, sanitário, ambiental e segurança, das microempresas e empresas de pequeno porte deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau

de risco compatível com esse procedimento, de acordo o art. 55 da Lei Complementar n. 123/06. (MARTINS, 2009, p.652).

Quanto ao aspecto sanitário, relacionado à higiene do trabalho, a empresa deve manter instalações sanitárias adequadas, com divisão entre homens e mulheres com ambientes limpos. Sendo assim, o agente fiscal do trabalho deve prestar orientações à microempresa, em razão de que na maioria das vezes o microempresário ou empresário de pequeno porte não sabe de suas obrigações trabalhistas ou lhe falta orientação nesse sentido. Todavia, essa função de orientação somente poderá ser exercida no caso de comportar grau de risco compatível com esse procedimento.

De acordo com MARTINS deverá ser observado o critério da dupla visita para a lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro do empregado ou anotação da CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço a fiscalização. (2009, p.652).

Na primeira visita o auditor fiscal dará orientação e determinará o que deve ser cumprido. Na segunda visita irá verificar se a empresa cumpriu suas orientações. Se não o fizer, irá ser lavrada multa. Só não se adotará o critério da dupla visita em situações graves, como de falta de registro ou de anotação na CTPS do empregado, como nas hipóteses em que ele trabalha sem registro na CTPS. Também não será adotará o critério da dupla visita em casos de reincidência, fraude, resistência ou embaraço a fiscalização. Resistência é oposição, embaraçar é opor obstáculo e fraude tem o sentido de burlar, lesar, privar, frustrar, ludibriar, agir de má-fé.

Além disso, será adotado o critério da dupla visita nas empresas com até 10 empregados, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, anotação da sua CTPS e, na ocorrência de fraude, resistência, fraude ou embaraço a fiscalização, de acordo com o §3º do art. 6º da Lei n. 7.855/89. (MARTINS, 2009, p.653).

4.2. Fiscalização do meio ambiente laboral

4.2.1. Modalidades de fiscalização

O modo de operacionalização das fiscalizações é disciplinado pela Instrução Normativa Intersecretarial n. 08, de 15.05.1995, quais sejam:

a) fiscalização dirigida - é a que resulta de prévio planejamento da Secretaria em Brasília em conjunto com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, com a

participação, sempre que possível, das entidades sindicais de trabalhadores, outros órgãos ou instituições;

b) fiscalização indireta: a resultante do programa especial de fiscalização, realizada através de Sistema de Notificação para a Apresentação de Documentos nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego;

c) fiscalização imediata: ocorre independentemente de designação prévia, nos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho deparar com situações que submetam o trabalhador a perigos iminentes ou constate infração que possa tornar difícil a sua comprovação futura;

d) fiscalização por denúncia: é a decorrente de Ordem de Serviço emitida em razão de reclamação do trabalhador ou entidade sindical e que, pela natureza, demanda prioridade no atendimento;

e) plantão: é a atividade interna de fiscalização para orientação ao público, homologação de rescisões de contratos e instrução de processos de anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

f) atividade especial: é a destinada à mediação de conflitos coletivos entre trabalhadores e empregadores, à coordenação de mesas de entendimento com vistas a que empregadores infratores firmem termo de compromissos no sentido de efetivo cumprimento da legislação trabalhista e ainda à análise de processos.

4.2.2. Procedimentos

A execução da inspeção se realiza, sobretudo, por intermédio de intervenções denominadas ações fiscais. (OIT, 2010, p.29).

Existem diferentes modos do Auditor Fiscal do Trabalho realizar uma ação fiscal: por denúncia direta (visita de inspeção com planejamento prévio), indireta (onde se analisam documentos, mas não se realiza a visita de inspeção) e para analisar acidentes de trabalhos. Abaixo segue os procedimentos da ação fiscal dirigida (direta).

1. Ordem de serviço (OS): A ação fiscal é iniciada a partir da expedição de uma ordem de serviço da chefia local para que o AFT inspecione um estabelecimento. As ordens podem fazer parte do cronograma de um projeto ou serem expedidas em razão de denúncia. Em ambos os casos, as ordens providenciam um foco para as visitas. Uma ordem criada a partir de denúncia de não recolhimento de FGTS, por exemplo, exigirá que o AFT verifique as folhas de pagamento e as guias de recolhimento, entre outros documentos. O auditor, no entanto, não se restringe a investigar itens relacionados ao foco ditado pela OS; caso encontre

alguma outra irregularidade durante a sua visita, tem a obrigação de tomar as medidas adequadas para saná-las.

2. Verificação física consiste em entrevistas aos trabalhadores do estabelecimento e averiguação do meio ambiente de trabalho.

3. Notificação

a) Notificação para apresentação de documentos (NAD): o auditor notifica a empresa fiscalizada com a finalidade de que ela apresente documentos relacionados ao cumprimento da legislação trabalhista. O prazo para a apresentação varia de 2 a 8 dias; e/ou

b) Notificação para obrigação de cumprimento de obrigação relativa à segurança e saúde no trabalho: caso o auditor encontre alguma irregularidade no cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, ele indicará quais providências devem ser tomadas pelo empregador.

4) Verificação de documentos: o auditor, em um segundo momento, examina no estabelecimento ou em unidade do MTE, os documentos apresentados e registra a visita fiscal no livro de inspeção, que fica sob a guarda do estabelecimento.

5) Autuação: constatada a irregularidade, por dever de ofício, o AFT lavra o correspondente auto de infração e/ou realiza o levantamento de débito do FGTS/Contribuição Social (CS). O recolhimento de determinadas multas é destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que financia o programa do seguro desemprego, o abono salarial e programas de geração trabalho, emprego e renda.

6) Interdição e embargo: Caso seja identificado grave e iminente risco ao trabalhador, o auditor deve propor ao superintendente regional a interdição do estabelecimento, setor, máquina ou equipamento ou o embargo de obra.

7) Conclusão: finda a ação fiscal, o auditor insere no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) informações sobre a fiscalização, criando no sistema banco de dados sobre as empresas fiscalizadas. Em determinadas fiscalizações, como as voltadas para o trabalho escravo, infantil e cooperativas fraudulentas, os relatórios são encaminhados a parceiros (Ministério Público do Trabalho, entre outros). (OIT, 2010, p.29-30).

4.2.3. Fontes legais da fiscalização trabalhista

4.2.3.1. Normas internacionais

Após serem ratificadas pelo Congresso Nacional e editado decreto do Poder Executivo Federal determinando seu cumprimento, normas internacionais do trabalho ingressam no ordenamento jurídico brasileiro. (OIT, 2010, p. 17-18). Algumas das principais convenções ratificadas pelo Brasil são:

A Convenção n. 81 sobre Inspeção do Trabalho, alguns aspectos gerais sobre a convenção são:

- A inspeção do trabalho como função pública, responsabilidade do Governo Federal e organizada como um sistema, inserida no contexto maior dos sistemas estatais, para administrar a política social e do trabalho, bem como supervisionar o atendimento à legislação e às normas;
- A inspeção deve se vincular e ser supervisionada por uma autoridade central;
- A importância de fomentar a cooperação entre os empregadores e trabalhadores na elaboração da legislação de proteção do trabalho e sua aplicação nos locais de trabalho;
- A cooperação com outras instituições como institutos de pesquisa, universidades, serviço de seguridade e a busca de colaboração de peritos, médicos, engenheiros e outros profissionais;
- A ênfase na prevenção.

A Convenção n. 155 sobre Segurança e Saúde do Trabalho (1981), estabelece que todos os países signatários promovam a constante melhoria da segurança e saúde no trabalho (SST) através de políticas nacionais de SST juntamente com representante de trabalhadores e empregadores. Essas políticas devem incluir mecanismo de monitoramento como sistema de inspeção.

A Convenção n. 178 sobre a Fiscalização do Trabalho Marítimo, de 1996, ratificada em 2007, que dita que os países signatários devem manter um sistema de inspeção que monitore as condições de trabalho de trabalhadores marítimos, incluindo frequência mínima de inspeções em navios e a obrigação de fiscalizar navios estrangeiros em seus territórios.

Em 2006, foi adotada pela OIT, a Convenção n. 187, sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde do Trabalho, ela atualiza e aprofunda as recomendações na área de SST, recomendando, entre outras provisões, a criação de comissões tripartites formais e a

promoção de uma cultura de prevenção de acidentes. Esta convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, todavia em 2008 o MTE, junto com o Ministério da Saúde e o Ministério da Previdência Social criaram a Comissão Tripartite de SST, cuja função é justamente propor medidas para a sua implementação.

A Convenção n. 129, que dispõe sobre a criação de um sistema de inspeção do trabalho agrícola, apesar de ser uma convenção importante ainda não foi ratificada pelo Brasil.

4.2.3.2. Normas nacionais

A Constituição Federal de 1988 prevê que é de responsabilidade da União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.

A Consolidação das leis do trabalho – CLT instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, unifica a legislação trabalhista no Brasil, regulamentando as relações individuais e coletivas do trabalho.

O Regulamento Da Inspeção Do Trabalho – RIT, de 1965, atualizado pelo Decreto n. 4.552 de 2002 tem por finalidade assegurar a aplicação da legislação trabalhista em todo território nacional. Ele descreve a estrutura organizacional da inspeção, as obrigações e as prerrogativas dos auditores fiscais do trabalho.

Além dessas normas gerais, há outras ferramentas legais em que a inspeção trabalhista se baseia:

As Normas Regulamentadoras – NRs dispõem sobre procedimentos cujo objetivo é a diminuição dos riscos de acidentes, doenças e outras situações envolvendo a atividade econômica ou ainda na manipulação de substâncias e o manuseio de equipamentos que oferecem elevado risco a saúde e integridade do trabalhador.

Suas normas são referentes à segurança e saúde do trabalho de observância obrigatória para empresas públicas e privadas e órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. Essas normas são elaboradas no âmbito da comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), constituída isonomicamente por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

As Instruções Normativas – IN são publicadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, as instruções normativas estabelecem procedimentos operacionais necessários à execução de leis, decretos e regulamentos e especificam situações particulares.

Por exemplo, a IN n. 77, disciplina os procedimentos de retirada de crianças e adolescentes do trabalho exercido abaixo do limite legal e seu encaminhamento à rede de proteção social.

4.2.3. Termos de ajustamento de conduta com o ministério público

O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC tem sido um dos mais eficientes instrumentos de prevenção do conflito do trabalho e proteção aos direitos difusos ou coletivos indisponíveis. (BIGNAMI, 2007, 154).

Seu regulamento está previsto no art. 5º, §6º, da Lei n. 7.347, de julho de 1985, com redação dada pela Lei n. 8078, de 11 de setembro de 1990, do Código de Defesa do Consumidor, que também acrescentou o inciso V ao art. 1º do mesmo texto legal, dando-lhe a dimensão atual. (BIGNAMI, 2007, 154).

O TAC é um compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho, no qual o empregador se compromete a cumprir alguma obrigação inadimplida ou a deixar de fazer alguma coisa ilícita ou considerada prejudicial à coletividade dos trabalhadores. Trata-se de uma forma de resolução extrajudicial de conflitos que envolvam interesses difusos ou coletivos dos trabalhadores.

As condições nele previstas são acertadas pelas próprias partes envolvidas, as quais sofrerão os efeitos das obrigações e penalidades estabelecidas no termo. Assim, todo o teor do TAC assinado, inclusive as multas previstas para o caso de descumprimento das obrigações assumidas, podem ser executados diretamente na Justiça do Trabalho. (JUS BRASIL, 2015).

Segundo MAZZILLI, as características do compromisso de ajustamento, são a dispensa de testemunhas instrumentárias, a constituição do termo de ajustamento de conduta em título executivo extrajudicial, e não ter a necessidade de ser colhido nem homologado em juízo. Dessa forma, essas características fazem do ajustamento de conduta uma opção bastante ágil para a Administração Pública. (2001, p.291-292).

De acordo com BIGNAMI, os termos de ajustamento de conduta normalmente são respeitados, devido ao tom de oportunidade que é dado ao inquirido. No entanto, para aqueles casos em que as empresas persistam na ilegalidade, mesmo depois de firmado o ajustamento de conduta, é necessário que se ajuíze ação de execução, já que o termo de compromisso se constitui em um título executivo extrajudicial. (2007, p.158).

Dessa forma, os termos de ajustamento de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, são sem dúvidas, um importante paradigma para os termos de

compromissos advindos dos procedimentos especiais para a ação fiscal. (BIGNAMI, 2007, p.159).

4.3. Problemas da fiscalização trabalhista e possíveis soluções

4.3.1. Problemas

Desde o começo da década de 1990, a quantidade de auditores fiscais não é tão baixa no Brasil. O número de fiscais chegou a 3.464 em 1996, no entanto, desde 2011, vem despencando.

A situação torna-se mais crítica tendo em vista que a população empregada no país saltou de 65 milhões em 1992 para 96 milhões em 2012. Assim, a quantidade de trabalhadores aumentou, enquanto a de fiscais diminuiu.

Segundo o sindicato dos auditores fiscais do trabalho, o quadro de servidores está absolutamente em colapso, não sendo possível atender a demanda dos trabalhadores, ficando desassistidos no cumprimento da legislação do trabalho.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE reconhece a insuficiência de fiscais do trabalho, mencionando a importância para a redução dos índices de informalidade no mercado de trabalho, para assim garantir aos trabalhadores o trabalho decente, com garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Ademais, as principais áreas afetadas pelo baixo efetivo de fiscais são: prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, combate ao trabalho análogo ao de escravo, inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes no mercado de trabalho, erradicação do trabalho infantil, formalização de vínculos de emprego e aumento na arrecadação do FGTS.

Outrossim, com o baixo número de fiscais do trabalho, o Brasil descumpre a Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que dispõe sobre a inspeção trabalhista na indústria e no comércio e foi ratificada pelo país em 1987. Em seu art. 10, estabelece que “O número de inspetores de trabalho será o suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção.”, portanto, o número de agentes fiscais deve ser satisfatório para atender a necessidade dos trabalhadores. (REPORTER BRASIL, 2015).

4.3.2. Possíveis soluções

A falta de auditores fiscais limita as ações do Ministério do Trabalho e do Emprego - MTE, deixando um campo aberto para a atuação de empregadores que adotam práticas irregulares, destacando a submissão de trabalhadores a condições degradantes ou à situação análoga ao de trabalho escravo, principalmente em regiões mais distantes dos grandes centros, como os estados do Centro-Oeste e do Norte do país.

Para dar conta da fiscalização, seriam necessários pelo menos 8 mil servidores, segundo o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT. A estimativa, segundo o sindicato faz parte de um estudo encomendado ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. (ESTADO DE MINAS, 2015).

Nos últimos 10 anos, de acordo com dados do ministério, em todo o país foram libertados 40.819 semiescravos, dos quais 2.143 em municípios mineiros. A alforria dos semiescravos poderia ser bem maior, mas o combate ao problema esbarra na falta de pessoal.

A falta de fiscalização cria certa sensação de impunidade dos empregadores. Com isso, os casos de trabalhadores em situação degradante, que antes eram verificados somente na zona rural, agora também ocorrem na área urbana, sobretudo na construção civil. (ESTADO DE MINAS, 2015).

Portanto, o aumento da eficiência das fiscalizações cabe ao maior efetivo de auditores do trabalho para fiscalizar as demandas trabalhistas e com isso coibir a imprudência dos empregadores.

O Ministério Público do Trabalho – MPT vem contribuindo com uma parceria institucional muito ampla, principalmente no âmbito operacional. Grande número de fiscalizações trabalhistas ocorre a pedido de procuradores do Trabalho lotados em diversas cidades do país, tanto para verificar a pertinência das denúncias recebidas pelo MPT quanto no acompanhamento de Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com empregadores.

Todavia, muitas vezes ocorrem conflitos nas prioridades de fiscalização, já que cada órgão tem seus próprios projetos. Dessa maneira, ressalta-se a importância de aumentar a demanda de auditores fiscais do trabalho para cumprir com as metas do Ministério do Trabalho e Emprego. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2015).

Além disso, há a necessidade de uma fiscalização orientada principalmente para os problemas mais importantes na área trabalhista, utilizando métodos estatísticos, com um trabalho planejado, em equipes multidisciplinares, com tempo significativo para a sua implementação e busca de resultados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como proposta analisar a fiscalização trabalhista e o meio ambiente do trabalho. A Constituição Federal de 1988 fundamenta que é da competência da União a organização, manutenção e a execução da inspeção do trabalho.

Desse modo, no primeiro capítulo buscou-se demonstrar os aspectos evolutivos da fiscalização trabalhista no âmbito mundial e nacional.

Em seguida, tratou-se do meio ambiente do trabalho, abordando sobre os aspectos gerais. Posteriormente, foram examinadas as irregularidades dos ambientes de trabalho, como o trabalho escravo e infantil, que ainda insistem em continuar, sendo o trabalho dos auditores fiscais, de suma importância para a fiscalização e a aplicação de sanções aos que praticam esses atos.

No último capítulo de desenvolvimento deste trabalho reservou-se a estudar a atuação da fiscalização do trabalho, pormenorizando o funcionamento e a regulação desta atividade no país.

A fiscalização do trabalho surgiu para dar eficácia às normas trabalhistas, visando com isso, à melhoria da condição social dos trabalhadores. Além disso, os auditores fiscais do trabalho passaram a ser funcionários do Estado, tendo como base para sua atuação a autoridade e a imparcialidade.

A inspeção trabalhista intervém diretamente na relação entre empregado e empregador. Trata-se de uma intervenção necessária para instaurar o equilíbrio na relação de poder, no interior do contrato. Visto que, o empregado não possui o poder de punir o empregador, devendo os fiscais combater às irregularidades na busca pela proteção do empregado.

Apesar da fiscalização trabalhista estar bem regulada pelo ordenamento jurídico, há um baixo número de fiscais para atender às necessidades dos trabalhadores. Além disso, o Brasil descumpre a Convenção nº 81 da OIT em que é signatário, na qual estabelece que os inspetores de trabalho serão suficientes para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção.

Nesse cenário, torna-se imperativo que o Estado promova o preenchimento de novos servidores para a proteção do trabalhador, tanto na defesa de seus aspectos econômicos, bem como em sua saúde e segurança no ambiente de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Manual de direito do trabalho. 14ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2010.

BIGNAMI, Renato. A inspeção do trabalho no Brasil: procedimentos especiais para a ação fiscal. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL, Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Constituição de República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: 5 de outubro de 1988.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 14/06/15.

CARVALHO, Cynthia M. Alencar; SILVA, Luciana Sátiro. A atuação do auditor fiscal do trabalho no enfrentamento do trabalho escravo, 2014.

CATHARINO, José Martins. Tratado elementar de direito Sindical: doutrina, legislação. São Paulo: LTr, 1977.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea, 2011.

COLOMBO FILHO, Cássio. Algumas considerações sobre o trabalho das crianças e adolescentes. Revista do TRT da 9ª Região, Curitiba, v.18, n.1, jan./dez.1993.

COSTA, Cruz. Pequena história da república. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1972.

DAL ROSSO, Sadi. A inspeção do trabalho: opinião pública, perfil dos agentes, tendências internacionais. Brasília: SINAIT, 1999.

ESTADO DE MINAS. Falta de auditores fiscais compromete ação do ministério no combate ao trabalho escravo. Disponível em: <http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2013/05/19/internas_economia,390463/falta-de-auditores-fiscais-compromete-acao-do-ministerio-no-combate-ao-trabalho-escravo.shtml>. Acesso em: 15 jun. 2015.

FÁVERO FILHO, Nicanor. Trabalho Escravo: vilipêndio à dignidade humana. In: PIOVESAN, Flávia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula (Coord.). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 11. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, José Claudio Magalhães. Histórico da inspeção do Trabalho, Brasília, ano 1, n. 1, maio 1988.

GOMES, José Cláudio. Manual da inspeção do Trabalho, ano 1, n. 1, maio 1988.

JUS BRASIL. Termo de Ajuste de Conduta firmado perante MPT tem força executiva na JT. Disponível em: <http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/100560771/termo-de-ajuste-de-conduta-firmado-perante-mpt-tem-forca-executiva-na-jt?ref=topic_feed>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 644, 13 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6599>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

MACHADO, Sidnei. O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral, 3 ed. São Paulo: LTr, 1985.

MANNRICH, Nelson. Inspeção do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1991.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Fiscalização Trabalhista: Competência da justiça do trabalho, decisões judiciais, legislação pertinente. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZILLI, Hugo Nigro. A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos. 13. ed. rev. amp. atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 13ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2.000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A História do MTE. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Combate ao Trabalho Escravo. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Combate ao Trabalho Infantil. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_infantil/combate-ao-trabalho-infantil.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_sau/comissao-tripartite-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-ctsst.htm>. Acesso em: 15 jun. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Trabalho da criança e do adolescente em condições de risco. Brasília: Ministério do Trabalho; Secretária de Segurança e Saúde do Trabalhador, 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Trabalho precoce: o que é e por que evitar. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Secretária de Inspeção do Trabalho, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Trabalho precoce: o que é e por que evitar. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Secretária de Inspeção do Trabalho, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tratado elementar de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Freitas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

OLIVEIRA, Oris de. O trabalho da criança e do adolescente. São Paulo: LTr; Organização Internacional do Trabalho, 1994.

OLIVEIRA, S. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg., Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente. Brasília: OIT, 2010

REPORTER BRASIL. Número de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

RIZZATTO, Almir. Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: Espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade. 2009.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Júlio Simão dos. A inspeção do trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1258, 11 dez. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9270>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Trabalho Escravo: a abolição necessária. São Paulo, Revista LTr, 2008.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa. São Paulo: LTr, 1998.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 18ªed. São Paulo: Ltr, 1999.